

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Jurgitos Saulėnaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinys ir  
įgyvendinimo problemos**

Vadovas: doc.dr. T. Davulis  
Recenzentas: doc.dr. V. Tiažkijus

Vilnius 2010

## TURINYS

<b>IŽANGA.....</b>	<b>3</b>
<b>1. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPO TURINYS....</b>	<b>7</b>
<b>2. TEISĖ LAISVAI PASIRINKTI DARBĄ IR VERSLĄ.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą ribojimas įstatymu.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimas kolektyvinėmis sutartimis.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3. Teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimas šalių susitarimu (nekonkuravimo susitarimu).....</b>	<b>20</b>
2.3.1. <i>Nekonkuravimo susitarimų teisinis reglamentavimas.....</i>	<i>23</i>
2.3.2. <i>Darbo teisės spragos užpildymas panaudojant įstatymo analogiją.....</i>	<i>26</i>
2.3.3. <i>Nekonkuravimo susitarimai – darbo teisės reguliavimo objektas?.....</i>	<i>29</i>
<b>3. TEISĖ LAISVA VALIA DIRBTI.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimas.....</b>	<b>36</b>
<b>3.2. Teisė atsisakyti darbo.....</b>	<b>41</b>
<b>3.3. Teisė turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo.....</b>	<b>43</b>
<b>IŠVADOS .....</b>	<b>48</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS.....</b>	<b>50</b>
<b>SANTRAUKA.....</b>	<b>56</b>
<b>SANTRAUKA ANGLŲ KALBA (SUMMARY).....</b>	<b>57</b>

## IŽANGA

Sąvoka „darbas“ - tai socialinė-ekonominė kategorija, apibūdinama kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla<sup>1</sup>. Filosofinė prasme „darbas“ yra suvokiamas ne tik kaip vertybė, bet ir kaip bene pagrindinis žmogaus pragyvenimo šaltinis. Darbas žmogui yra būtinas tam, kad jis galėtų patenkinti savo gyvybiškai svarbius poreikius, todėl bet kokia intervencija į darbo santykių kaitą yra nepageidaujama tiek pačiam asmeniui, tiek valstybei. Vienas iš būdų, išvengti minėtos nepageidaujamos intervencijos į darbo santykių kaitą yra laisvės pasirinkti darbą užtikrinimas. Laisvės pasirinkti darbą užtikrinimas asmeniui suteikia galimybę pasirinkti norimą užsiėmimo rūšį ar veiklos sritį ir užsidirbti pragyvenimui. Kaip ne kartą savo nutarimuose yra pažymėjęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, konstitucinė asmens laisvė pasirinkti darbą bei verslą yra būtina asmens gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlyga ir suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teisineis prielaidas įgyvendinti minėtąją laisvę<sup>2</sup>.

**Temos aktualumas.** Nagrinėjama tema ypač aktuali, nes, pažeidžiant konstitucinį laisvės pasirinkti darbą principą, žmogui padaroma žala, kadangi nėra užtikrinimas žmogaus gyvybinių poreikių tenkinimas bei deramos socialinės padėties visuomenėje užtikrinimas, kadangi darbas – tai žmogaus gyvavimo pagrindas, kuris leidžia žmogui patenkinti minimalius, būtiniausius jo egzistavimo poreikius. Valstybė turi užtikrinti asmens teisių įgyvendinimą ir imtis visų priemonių, kad jos nebūtų pažeidžiamos, o tam turi būti nustatytas tinkamas teisinis reguliavimas, kuris atitiktų tiek tarptautinių teisės aktų, tiek Konstitucijos reikalavimus.

Baigiamajame darbe, atsižvelgiant į griežtus reikalavimus jo apimčiai, bus nagrinėjamas tik pagrindinės konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo įgyvendinimo problemos. Atskleidus laisvės pasirinkti darbą principo turinį bei

---

<sup>1</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 40.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtino Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl Habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios, 2007, Nr. 52-2025.

išanalizavus minėtąjį principą reglamentuojančių teisės aktų pagrindines nuostatas, bus nagrinėjamos problemos, kylančios įgyvendinant šį principą.

**Tyrimo tikslas** yra išsamiai ir visapusiškai išnagrinėti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinį ir atskleisti šio principo įgyvendinimo problemas. Tam, kad pasiektume šį tikslą, yra būtina spręsti sekančius uždavinius.

**Tyrimo uždaviniai** yra:

1. Atskleisti konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinį.
2. Išnagrinėti teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą ribojimus įstatymu, kolektyvinėmis sutartimis, taip pat tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromais nekonkuravimo susitarimais.
3. Išnagrinėti priverstinio ir privalomojo darbo draudimo, teisės atsisakyti darbo ir teisės turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo įgyvendinimo tvarką.

**Tyrimo metodai.** Siekiant numatyto tyrimo tikslo yra kompleksiskai taikomi tyrimo metodai: lingvistinis, sisteminės analizės, teleologinis, aprašomasis, dokumentų analizės ir loginis.

Taikant *lingvistinį metodą*, yra aiškinamos teisės aktuose ir teismų praktikoje vartojamos sąvokos, susijusios su konstituciniu laisvės pasirinkti darbą principu.

Taikant *sisteminės analizės metodą*, yra išskirti pagrindiniai konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinio elementai bei išanalizuoti jų aspektai.

*Teleologinio metodo* pagalba yra siekiama išsiaiškinti įstatymų leidėjo ketinimus, įtvirtinant tam tikrus reikalavimus teisės aktuose, užtikrinant konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo įgyvendinimą.

*Aprašomasis metodas* yra taikomas, siekiant pateikti tikslią nagrinėjamo klausimo problematiką bei jos sprendimo būdus, todėl yra pateikiamos Europos Teisingumo Teismo, Europos Žmogaus Teisių Teismo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų trumpos fabulos.

Taikant *dokumentų analizės metodą*, yra analizuojamos Europos Teisingumo Teismo, Europos Žmogaus Teisių Teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo teismo priimtose nutartyse ir sprendimuose.

Taikant *loginį metodą*, yra apibendrinama konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinio analizė, iškeliamos šio principo taikymo problemos ir daromos išvados.

**Tyrimo objektas** yra konstitucinis laisvės pasirinkti darbą principas.

**Tyrimo originalumas.** Tam tikrus klausimus, susijusius su konstituciniu laisvės pasirinkti darbą principu, pastaraisiais metais yra nagrinėję G. Dambrauskienė, T. Davulis, R. Krasauskas, J. Venclovas. Tačiau minėti autoriai konstitucinį laisvės pasirinkti darbą principą nagrinėjo tik tuo aspektu, kiek tai yra susiję su nekonkuravimo susitarimais. Kiti klausimai, susiję su konstituciniu laisvės pasirinkti darbą principu, pastaraisiais metais detaliau nebuvo nagrinėti.

2007 metais Vilniaus universitete Konstitucinės ir administracinės teisės katedroje<sup>3</sup> buvo rašytas magistro baigiamasis darbas tema „Konstitucinė asmens teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą“, tačiau, kaip parodys tolesnis tyrimas, teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą yra tik vienas iš konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo elementų. Minėtame darbe, skirtingai nei šiame, autorė visiškai nenagrinėja antrojo konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo elemento – teisės laisva valia dirbti. Minėto darbo autorė detaliai nagrinėja teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą reglamentavimą, taip pat minėtos teisės ribojimus nustatytus įstatymuose ir jų pagrįstumą, tačiau visiškai nenagrinėja teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą ribojimo kolektyvinėmis sutartimis, darbo tvarkos taisyklėmis ir tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromais nekonkuravimo susitarimais.

Magistro baigiamojo darbo teiginiams ir išvadoms pagrįsti panaudota daugiau kaip penkiasdešimt **tyrimo šaltinių**, kurių dalį sudaro tarptautiniai ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai bei teisinė literatūra. Nagrinėjant atskirus klausimus, remtasi tokių teisės mokslininkų, kaip G. Dambrauskienė, T. Davulis, R. Krasauskas, V. Tiažkijus, nuomonėmis.

Nagrinėjant konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinį ir įgyvendinimo problemas, tyrimo šaltiniais taip pat tapo Europos Teisingumo Teismo, Europos Žmogaus Teisių Teismo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys ir sprendimai bylose dėl konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinio ir įgyvendinimo problemų.

**Darbo struktūra.** Darbas susideda iš įvado, apimančio tyrimo apžvalgą, darbo metodologiją, trijų dėstomųjų dalių ir išvadų. Darbo pabaigoje pateikiamas magistro darbui rašyti naudotos literatūros sąrašas.

*Pirmojoje darbo dalyje* yra nagrinėjamas konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinys.

---

<sup>3</sup> Dabar – viešosios teisės katedra.

*Antrojoje darbo dalyje* yra nagrinėjama teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą, kaip vienas iš konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo elementas. Šioje darbo dalyje yra analizuojami teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą ribojimai įstatymu, kolektyvinėmis sutartimis, taip pat tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromais nekonkuravimo susitarimais.

*Trečiojoje darbo dalyje* yra nagrinėjama teisė laisva valia dirbti, kaip antras iš konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo elementas. Šioje darbo dalyje yra nagrinėjamas priverstinio ir privalomojo darbo draudimas, teisės atsisakyti darbo ir teisės turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo įgyvendinimas.

## 1. KONSTITUCINIO LAISVĖS PASIRINKTI DARBĄ PRINCIPO TURINYS

Laisvės pasirinkti darbą principas yra įtvirtintas daugelyje pagrindinių tarptautinių teisės aktų, pradedant Visuotine žmogaus teisių deklaracija ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir baigiant Europos socialine chartija, kurioje įtvirtinta svarbi nuostata, kad kiekvienas asmuo privalo turėti galimybę užsidirbti sau pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnio pirmoji dalis nustato, kad kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio antroji dalis nustato, kad kiekvienas turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Teisė į darbą įvairiais aspektais yra reglamentuota Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose: TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ ir TDO Konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“.

Laisvės pasirinkti darbą principas taip pat yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje, kurioje yra nustatyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių, laisvės pasirinkti darbą principo turinį sudaro teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė laisva valia sutikti jį dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, teisė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją<sup>4</sup>. Mūsų manymu, teisė laisvai pasirinkti darbą ir teisė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją yra sinonimai, todėl sekančioje baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjama teisė laisvai pasirinkti darbą, kuri tuo pačiu apims ir teisę laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją. Tuo tarpu teisė laisva valia sutikti dirbti ir teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, mūsų manymu, taip pat turėtų būti suprantami kaip sinonimai, kadangi asmuo laisva valia sutikdamas arba nesutikdamas dirbti tuo pačiu disponuoja ir savo sugebėjimais dirbti.

Konstitucinė asmens laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu

---

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10 (S).

užsidirbti pragyvenimui<sup>5</sup>. Žmogus yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o, tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų<sup>6</sup>.

Asmuo savo teisę į darbą realizuoja užsiimdamas verslu ar kokia nors kita įstatymo nedraudžiama darbine veikla. Siekiant užtikrinti minėtos laisvės įgyvendinimą, kiekvienam asmeniui turi būti suteikiama galimybė pasirinkti užsiėmimą ar darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus bei polinkius. Laisvė pasirinkti darbą reiškia galimybę dirbti fizinį arba protinį darbą už atlyginimą arba užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla. Laisvė pasirinkti darbą taip pat reiškia tai, kad asmuo gali savo laisva valia nedirbti. Minėtas principas leidžia asmeniui priimti sprendimus dėl įsidarbinimo savarankiškai, t. y. be valstybės ar kieno nors kito įtakos, o apsisprendus dirbti – laisvai pasirinkti veiklos sritį.

Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį. Kitaip tariant, šio principo taikymas nėra absoliutus. Laisvės pasirinkti darbą principas negali būti aiškinamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujama darbą<sup>7</sup>.

Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, „žmogaus laisvo pasirinkimo galimybė nėra neribota. Konstitucijos nuostatų analizė suteikia pagrindą teigti, kad Konstitucijos nuostatomis, įtvirtinančiomis žmogaus teisę į darbą, nesiekama garantuoti asmeniui absoliučią teisių, tačiau jose yra įtvirtinta garantija, kad valstybė šių teisių nepaneigs. Valstybė turi teisę nustatyti papildomas, specialias šios teisės įgyvendinimo sąlygas, tačiau tokių apribojimų mastas neturi paneigti apribojamų teisių apskritai“<sup>8</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad asmens laisvė pasirinkti darbą nėra absoliuti ir tam tikrais atvejais gali būti ribojama, sekančioje magistro baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjami minėtos laisvės ribojimai, tikintis, kad ši analizė atskleis konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo įgyvendinimo problemas.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 70.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> BUŽINSKAS, G. *et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 24.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, Krašto apsaugos, Prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 68-3094.



Kaip jau minėjome, laisvės pasirinkti darbą turinį sudaro ne tik teisė laisvai pasirinkti darbą, bet ir teisė laisva valia tą darbą dirbti. Kitaip tariant, kiekvieno asmens laivė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Taip pat minėtoji laisvė apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo. Taigi, asmuo yra laisvas tiek pradėdamas dirbti, tiek išeidamas iš darbo ar pereidamas dirbti kitur. Europos Teisingumo Teismas vienoje savo nagrinėtų bylų pažymėjo, kad darbuotojo pagrindinė laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad darbuotojas yra laisvas pasirinkti darbdavį ir niekas negali jo įpareigoti dalyvauti darbo santykiuose su darbdaviu, kurio jis nėra laisvai pasirinkęs<sup>9</sup>. Taigi, darbuotojai turi teisę pasirinkti bei keisti tiek savo profesinę veiklą, tiek darbdavį. Laisvė pasirinkti darbą reiškia, kad asmuo darbą renkasi ne administravimo būdu, o savarankiškai ir laisvai sudarydamas sutartį.

---

<sup>9</sup> 1992 m. gruodžio 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-139/91, *Katsikas v. PCO Strauereibetrieb Puetz & Co. Nachfolger GmbH* // ECR 1992, p. I-0000.

## 2. TEISĖ LAISVAI PASIRINKTI DARBĄ IR VERSLĄ

Vienas iš konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo elementų yra teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą. Minėtoji teisė reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Minėtoji teisė taip pat reiškia tai, kad asmuo yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o, tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų. Tačiau, kaip jau minėjome ankstesnėje darbo dalyje, teisės laisvai pasirinkti darbą principo taikymas nėra absoliutus.

### 2.1. Teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą ribojimas įstatymu

Taigi, laisvės pasirinkti darbą principas negali būti aiškinamas kaip užtikrinimas ar garantija konkrečiam asmeniui, kad jis gaus konkretų pageidaujama darbą<sup>10</sup>. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso apibrėžtomis ribomis teisės aktai gali nustatyti tam tikrus asmens profesinės kvalifikacijos, išsilavinimo, priėmimo į darbą tvarkos ir kt. reikalavimus<sup>11</sup>. Kaip nurodo Darbo kodekso 97 straipsnio 1 dalis, priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai. Tuo tarpu antroji minėto straipsnio dalis nustato draudimą eiti tarnautojų pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijoje bei valstybės ar savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ar svainystės ryšiai (tėvai, įtėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai, jų sutuoktiniai ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą. Kaip nurodo Darbo kodeksas, tokie reikalavimai nėra laikomi neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu.

Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtų bylų buvo teigiama, kad Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo (toliau Advokatūros įstatymas) 9 straipsnio 6 punkte numatytas nepriekaištingos reputacijos atvejis prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 daliai, numatančiai, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą, ir tokiu būdu varžo ieškovo konstitucines teises. Tačiau, kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, tokie atvejai, kai atskiroms veiklos rūšims ar pareigoms vykdyti įstatymais numatomi reikalavimai ar apribojimai,

---

<sup>10</sup> BUŽINSKAS, G. *et al.* Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 24.

<sup>11</sup> *Ibidem.*

neriškia laisvės pasirinkti veiklos rūšį ar profesiją apribojimo<sup>12</sup>. Motyvas, kad asmuo yra išskiriamas iš kitų, nepagrįstas, kadangi apribojimai, susiję su konkrečiu darbu, yra leidžiami<sup>13</sup>. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ 1 straipsnio 2 dalis numato, kad bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminavimu.

Asmens laisvė pasirinkti vienas ar kitas darbo bei verslo rūšis pirmiausia yra siejama su įvairiais įprastais reikalavimais, t. y. su kiekvieno asmens sugebėjimais ir galimybėmis. Minėtieji reikalavimai gali būti įvairūs tam tikro išsilavinimo turėjimas, moralinės ir kitos savybės, specialios teisės turėjimas ir pan.

Kaip parodys tolesnė Konstitucinio Teismo nutarčių analizė, asmuo turi teisę laisvai pasirinkti darbą tiek privačiame sektoriuje, tiek viešame sektoriuje. Asmenims, dirbantiems viešame sektoriuje, t. y., valstybės tarnautojams, turi būti garantuojamos tokios pat darbo sąlygos ir kitos garantijos, kaip ir dirbantiems privačiame sektoriuje, ir atvirkščiai – asmenims, dirbantiems privačiame sektoriuje gali būti nustatomi tokie pat ribojimai ir specialūs reikalavimai, priimant juos į darbą, kaip ir valstybės tarnautojams. Viskas priklauso tik nuo profesijos ir vykdomo darbo reikšmingumo visuomenei ir valstybei, o ne nuo to, privačiame ar viešame sektoriuje tas darbas yra dirbamas.

Vienoje iš bylų Konstitucinis Teismas nagrinėjo konstitucinės asmens teisės pasirinkti darbą įgyvendinimo problemą, kuri buvo kilusi dėl buvusių Valstybės Saugumo komiteto kadrinių darbuotojų, kuriems buvo uždrausta kurį laiką dirbti ne tik viešajame, bet ir privačiame sektoriuje. Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad valstybė gali nustatyti specialius reikalavimus darbui svarbiausiose ūkio ir privataus sektoriaus srityse taip, kaip yra nustatomi reikalavimai darbui valstybės tarnyboje. Tokie reikalavimai gali būti skirti užtikrinant tautos gerovę bei nacionalinį saugumą<sup>14</sup>. Akivaizdu, kad ir privačiame sektoriuje yra nemažai tokių sričių ir tokių pareigų, darbas kuriose visuomenei yra ypač svarbus, ir visuomenė gali kelti specialius reikalavimus

---

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *N. Gelusevičius v. Lietuvos advokatų taryba*, Nr. 3K-3-177/2001, kat. 103, 126.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl SSRS Valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS Valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666.

tiems, kurie nori dirbti tokį darbą arba teikti visuomenei tokias paslaugas<sup>15</sup>. Valstybė, įgyvendindama savo priedermę užtikrinti nacionalinį saugumą, tinkamą jaunimo auklėjimą, švietimą, patikimą finansų sistemą, valstybės paslapčių apsaugą ir t. t., turi teisę nustatyti papildomus, specialius reikalavimus stojantiesiems į darbą svarbiausiose ūkio ir verslo srityse<sup>16</sup>. Privačiame sektoriuje taip pat yra tokių pareigybių, kurios turi ypatingą svarbą visuomenei, valstybei, todėl valstybė gali kelti specialius reikalavimus tiems, kurie nori tokį darbą dirbti, tačiau šiuo atveju valstybės įsikišimo laipsnis yra žymiai mažesnis, negu viešajame sektoriuje. Šiuo atveju Konstitucinis Teismas taip pat pažymėjo, kad apribojimų pobūdis ir mastas turi būti proporcingi siekiamiems tikslams, t. y. ribojimus reikia taikyti laikantis proporcingumo principo.

Taip pat Konstitucinis Teismas pabrėžė, kad teisės turi būti tik ribojamos, bet nepaneigiamos apskritai. Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjamu atveju asmenims buvo uždrausta dirbti tik tam tikrose pareigose arba įmonėse, įstaigose, organizacijose bei konkrečiose verslo srityse, kurios, įstatymų leidėjo nuomone, yra išskirtinai svarbios visuomenei, valstybei, jų saugumui ir neturi kelti jokių abejonių dėl jose dirbančių žmonių patikimumo, lojalumo, buvo prieita išvados, kad nagrinėjamu atveju teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą nėra iš esmės paneigiama, bet yra tik ribojama siekiant apsaugoti svarbius valstybės ir visuomenės interesus, todėl Konstitucinis Teismas konstatavo, kad nagrinėjamu atveju prieštaravimo Konstitucijos 46 straipsnio 1 daliai ir 48 straipsnio 1 daliai nėra<sup>17</sup>.

Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, minėtoji nuostata dėl teisės laisvai pasirinkti darbą reiškia ne ką kitą, kaip įstatymo laiduojamą galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį<sup>18</sup>. Asmuo negali būti verčiamas pasirinkti kokią nors veiklos sritį, kiekvienas pats laisvai gali apsispręsti, ar jis nori tapti advokatu, ar ne, tačiau tai nereiškia, kad asmeniui panorėjus, jis iškart gaus norimą darbą. Norint dirbti tam tikrose srityse, eiti tam tikras pareigas, reikia atitikti tam tikrus tai profesijai keliamus reikalavimus. Kaip nagrinėjamame nutarime pažymėjo Konstitucinis

---

<sup>15</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl SSRS Valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS Valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 straipsnio pirmosios dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 67-1628.

Teismas, advokato darbas yra sudėtingas ir atsakingas, advokatų rankose yra žmonių likimai, advokato pareiga yra padėti žmogui apginti savo pažeistas teises, todėl reikalavimai, keliami asmenims, pretenduojantiems dirbti atsakingą darbą, laikomi natūraliais ir paprastai yra visuotinai pripažįstami, todėl neprieštarauja žmogaus teisei laisvai pasirinkti darbą ar verslą<sup>19</sup>. Teisės į gynybą įgyvendinimas priklauso nuo advokato profesinio pasirengimo lygio, t. y. nuo jo įgytos kvalifikacijos ir teisinio darbo įgūdžių. Būtent universitetinio teisinio mokymo tikslas yra parengti plataus profilio specialistus, sugebančius vertinti visą teisinę sistemą ir spręsti sudėtingas problemas, todėl įstatymų leidėjas, nustatydamas universitetinio išsilavinimo reikalavimą, iš vienos pusės, nustato padidintą cenzą šios profesijos teisininkams, iš kitos – stengiasi tuo sustiprinti žmogaus teisių bei laisvių apsaugos ir gynimo garantijas<sup>20</sup>. Galiausiai Konstitucinis Teismas nurodė, kad minėto cenzo nustatymas vertintinas kaip kvalifikacinio pobūdžio reikalavimas asmenims, norintiems dirbti advokatais, ir tai neprieštarauja konstitucinei asmens teisei laisvai pasirinkti darbą.

Penkeriais metais vėliau buvo suabejota kita Advokatūros įstatymo nuostata, o tiksliau 26 straipsnio 3 dalyje įtvirtintu apribojimu advokatui atstovauti arba ginti teisme, kuriame jis dirbo teisėju, jeigu nuo darbo pabaigos nepraėjo 3 metai, taip pat to paties įstatymo 4 dalyje nustatytu apribojimu advokatui atstovauti arba ginti teisme, kuriame teisėjais dirba jo sutuoktinis (buvęs sutuoktinis), vaikai (įvaikiai), tėvai (įtėviai), broliai, seserys (įbroliai, įseserės), pusbroliai, pusseserės, senoliai ar vaikaičiai. Šiuo atveju taip pat buvo suabejota, ar minėtos Advokatūros įstatymo nuostatos neprieštarauja Konstitucijai, o tiksliau jos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintai nuostatai, kad kiekvienas asmuo gali laisvai pasirinkti darbą.

Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, minėtas reguliavimas nenustato kokių nors apribojimų, trukdančių tapti (būti) advokatu, t. y. nėra apribojimų įgyvendinti konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, kadangi draudimai dirbti konkrečiame teisme nėra draudimai tapti advokatu, tai yra laisvai pasirinkti norimą profesiją<sup>21</sup>. Taip pat Konstitucinis Teismas pastebėjo, kad minėtame įstatyme nustatyti draudimai riboja ne visas advokato funkcijas, o tik kai kurias, todėl advokatas gali verstis praktika dirbdamas kituose teismuose, toks draudimas netrukdo jam įgyvendinti

---

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 straipsnio pirmosios dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 67-1628.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. vasario 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 26 straipsnio 3 ir 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 2001, Nr. 14-445.

savo teisę į darbą. Pažymėtina, kad toks draudimas yra laikinas, t. y. praėjus tam tikram įstatymo nustatytam laikotarpiui, advokatas galės įgyvendinti savo funkcijas visa apimtimi, kas dar kartą parodo, kad tokio ribojimo nustatymas neturi būti traktuojamas kaip teisės laisvai pasirinkti darbą nepagrįstas ribojimas<sup>22</sup>.

Pagal Konstituciją asmuo, siekiantis įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą, turi teisę laisvai apsispręsti, ar rinktis darbą privačioje srityje arba privatų verslą, ar siekti būti priimtam į valstybės tarnybą. Valstybės tarnybos paskirtis, ypatingi uždaviniai, keliami valstybės tarnybai, lemia tai, kad piliečiui, stojančiam į valstybės tarnybą, gali ir turi būti keliami tam tikri bendrieji ir specialieji reikalavimai.

Bendrieji reikalavimai – tai stojimo į valstybės tarnybą sąlygos, kurių neatitinkantis asmuo negalės tapti valstybės tarnautoju. Minėtieji reikalavimai turi būti aiškūs ir bendri visiems siekiantiems atitinkamų pareigų valstybės tarnyboje, stojančiajam į valstybės tarnybą jie turi būti žinomi iš anksto, jie turi būti nustatyti įstatymu<sup>23</sup>. Kaip yra pažymėjęs Konstitucinis Teismas, gali būti nustatytos ir konstituciškai pagrįstos bendrosios sąlygos, dėl kurių asmeniui neleidžiama stoti į valstybės tarnybą. Tuo tarpu specialieji reikalavimai – tai specialios stojimo į tarnybą sąlygos, nustatomos atsižvelgiant į valstybės (savivaldybių) institucijų bei jų vykdomų funkcijų ypatumus, šių institucijų vietą visų institucijų, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, sistemoje, jų kompetenciją, atitinkamiems valstybės tarnautojams būtinas profesines savybes, kitus svarbius veiksnius. Specialieji reikalavimai, kaip ir bendrieji, turi būti aiškūs ir bendri visiems, siekiantiems tam tikrų pareigų valstybės tarnyboje. Taigi, visi nustatyti specialieji stojimo į valstybės tarnybą reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami, kadangi priešingu atveju bus pažeista teik piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą, tiek asmens konstitucinė teisė laisvai pasirinkti darbą. Taigi, remiantis Konstitucinio Teismo praktika, galime daryti išvadą, kad tiek bendrieji, tiek specialieji reikalavimai nėra teisės laisvai pasirinkti darbą ar verslą neteisėti apribojimai, kadangi yra pagrįsti ir teisėti. Tačiau reikia pastebėti ir tai, kad pasitaiko tokių apribojimų, kurie negali būti laikomi pagrįstais ir teisėtais. Tai rodo Konstitucinio Teismo 2004 metais gruodžio 13 dieną priimtas nutarimas, kuriame Teismas konstatavo Valstybės tarnybos įstatymo

---

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. vasario 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 26 straipsnio 3 ir 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 14-445.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktu, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams.“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.

vienos iš nuostatų prieštaravimą Konstitucijai. Minėta nuostata draudė valstybės tarnautojui dirbti kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą, išskyrus tame straipsnyje nustatytas išimtis, nepriklausomai nuo jokių aplinkybių. Pagal ankstesnę Valstybės tarnybos įstatymo redakciją valstybės tarnautojui buvo draudžiama dirbti kitą darbą net tada, kai tas darbas nesukeldavo viešų ir privačių interesų konflikto, nesudarydavo prielaidų valstybės tarnybą panaudoti asmeniniais interesais, nediskredituodavo valstybės tarnybos autoriteto ir kai nebūdavo kitų aplinkybių, dėl kurių valstybės tarnautojai negalėtų dirbti kito darbo ir gauti atlyginimo. Šiame nutarime Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad teisinis reguliavimas, nustatantis draudimą be jokių išlygų, yra neproporcingas siekiamam tikslui, jis valstybės tarnautojų teisę dirbti kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą riboja daugiau, nei reikia siekiant apsaugoti konstituciškai svarbius tikslus<sup>24</sup>. Taip pat Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad Konstituciją atitiktų toks valstybės tarnautojų teisės dirbti kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą reguliavimas, pagal kurį kiekvienu individualiu atveju galėtų būti sprendžiama, ar leisti valstybės tarnautojui tuo pat metu dirbti ir kitą darbą, privalomai įvertinus, tokiu leidimu nebus sudaryta prielaidų kilti viešų ir ar privačių interesų konfliktui valstybės tarnyboje, valstybės tarnybos panaudojimui asmeniniais interesais, užsiėmimui veikla, diskredituojančia valstybės tarnybos autoritetą, trukdymui asmeniui, einančiam pareigas valstybės tarnyboje, tinkamai atlikti patikėtas pareigas, ar valstybės tarnautojas nedirbs tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurių atžvilgiu jie turi valdingus įgaliojimus arba kontroliuoja, prižiūri jų veiklą, arba priima kokius nors kitus sprendimus dėl tos įmonės, įstaigos ar organizacijos, ar nėra kitų aplinkybių, dėl kurių valstybės tarnautojai negali dirbti kito darbo ir gauti kito atlyginimo<sup>25</sup>.

Kitame nutarime Konstitucinis Teismas nagrinėjo klausimus, susijusius su Seimo nario kūrybine veikla. Kaip nurodė Konstitucinis Teismas, Seimo nario, kaip Tautos atstovo, konstitucinis teisinis statusas, apimantis Konstitucijos 60 straipsnio 1 dalyje nustatytus apribojimus, lemia ir jo, kaip ir kiekvieno kito žmogaus, turimų Konstitucijos 46 ir 48 straipsniuose įvirtintų asmens teisių įgyvendinimo ypatumus. Kaip nurodė Konstitucinis Teismas, Konstitucijos 60 straipsnio 1 dalies nuostatos, atsižvelgiant į šioje dalyje nustatyto teisinio reguliavimo tikslą, reiškia tai, kad toks Seimo narys, kuris yra kokios nors privačios įmonės, įstaigos, organizacijos steigėjas, savininkas,

---

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams.“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

bendraturtis ar akcininkas, negali užimti pareigų, atlikti darbo, eiti tarnybos, vykdyti kitų funkcijų, atlikti kitų užduočių, užimti vadinamųjų garbės pareigų ir pan. toje įstaigoje, įmonėje, organizacijoje ar jai atstovauti<sup>26</sup>. Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, tai yra nesuderinama su Seimo nario konstituciniu teisiniu statusu: Seimo narys, įgydamas visas Tautos atstovo teises, apsisprendžia, kad jis bus Tautos atstovas, o ne užsiims verslu, komercija ar kitokia privačia veikla, kuria siekiama pelno. Taip pat buvo nurodyta, kad pagal Konstituciją Seimo narys yra Tautos atstovas ir turi tinkamai atlikti savo konstitucinę priedermę atstovauti visai Tautai, veikti tik Tautos ir Lietuvos valstybės interesais, kad Seimo nario kaip Tautos atstovo veikla yra nepertraukiama. Seimo narys savo, kaip Tautos atstovo, mandatą turi naudoti tik Tautos ir Lietuvos valstybės interesais, bet ne savo ar jam artimų asmenų arba kitų asmenų privačiai naudai gauti. Iš Konstitucijos 60 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto Seimo nario pareigų nesuderinamumo su darbu verslo, komercijos bei kitose privačiose įstaigose ar įmonėse, taip pat darbu tokiose privačiose įmonėse ar įstaigose, kurių steigėjas, savininkas, bendraturtis ar akcininkas yra Seimo narys, išplaukia draudimas bet kokia forma užsiimti verslu, komercija ar kitokia privačia veikla, kuria siekiama pelno. Kaip nurodė Konstitucinis Teismas, sprendžiant, ar Seimo nario tam tikra veikla yra užsiėmimas verslu, komercija ir pan., kiekvienu atveju reikia įvertinti tos veiklos turinį bei visas kitas aplinkybes. Galiausiai Konstitucinis Teismas šiame nutarime konstatavo, kad Lietuvos Respublikos Seimo statuto<sup>27</sup> 15 straipsnio 4 dalis ta apimtimi, kuria nustatyta, jog Seimo nario atlyginimu už kūrybinę veiklą laikomas atlygis už pedagoginę veiklą, prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 60 straipsnio 3 daliai<sup>28</sup>. Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, kūrybinė veikla yra privati veikla, kuria gali būti siekiama pelno, todėl laikytina, kad ši veikla nesuderinama su Tautos atstovo mandatu.

Kitoje byloje Konstitucinis Teismas nagrinėjo Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo atitikimą Konstitucijai, kurios 52 straipsnio nuostata laiduoja teisę gauti senatvės pensiją. Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, pastaroji nuostata aiškintina atsižvelgiant į Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, kadangi pagal Konstituciją negalima nustatyti

---

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.

<sup>27</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. I-399.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.



tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį asmuo, įgyvendindamas vieną konstitucinę teisę, netektų galimybės įgyvendinti kitą konstitucinę teisę<sup>29</sup>. Konkrečiu nagrinėjamu atveju – negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį asmeniui, kuriam yra paskirta ir mokama senatvės pensija, būtent dėl to būtų suvaržyta galimybė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, nors jis ir atitinka įstatymo nustatytas sąlygas, kad dirbtų tam tikrą darbą arba verstųsi tam tikru verslu. Galimybės laisvai pasirinkti darbą bei verslą suvaržymu laikytinas ir toks teisinis reguliavimas, pagal kurį asmuo negali darbo bei verslo laisvai pasirinkti dėl to, kad įgyvendinus šią teisę jam būtų nemokama paskirta ir iki tol mokėta senatvės pensija ar jos dalis<sup>30</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 23 straipsnyje nustatytu teisiniu reguliavimu yra sukuriama tokia teisinė situacija, kai asmeniui faktiškai tenka rinktis, ar gauti visą paskirtą senatvės pensiją neturint draudžiamųjų pajamų, ar turėti tam tikro dydžio draudžiamųjų pajamų ir gauti tik pagrindinę senatvės pensijos dalį, yra suvaržoma galimybė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, o tai prieštarauja Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatai, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą<sup>31</sup>.

Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje taip pat yra nurodęs, kad laisvė pasirinkti darbą iš dalies gali būti ribojama. Kaip nurodė Europos Teisingumo Teismas, minėtoji laisvė gali būti ribojama, jei to reikalauja visuomenės interesas arba Europos Bendrijos tikslai. Taip pat Europos Teisingumo Teismas pažymėjo, kad šiuo atveju ribojimai yra galimi, jeigu jie yra proporcingi siekiamiems tikslams ir neiškraipo teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą esmės. Kaip visuomeninio intereso tikslą, Europos Teisingumo Teismas pripažino siekį išsaugoti tam tikrų rūšių žuvų populiacijas. Tai jis padarė *Procurator Fiscal v. A. Marshall*<sup>32</sup> byloje, kurioje pripažino, kad tam tikri ribojimai užsiimti žvejyba yra leistini ir negali būti traktuojami kaip iškraipantys laisvės pasirinkti darbą esmę, kadangi jie yra nustatomi visuomeninio intereso tikslais, siekiant išsaugoti atitinkamų rūšių žuvų populiacijas. Kitoje *Ralf-Herbert Kühn v.*

---

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai”//Valstybės žinios, 2002, Nr. 113 5057.

<sup>30</sup> *Ibidem.*

<sup>31</sup> *Ibidem.*

<sup>32</sup> 1990 m. lapkričio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-370/88, *Procurator Fiscal v. A. Marshall* // ECR 1990, p. I 4071.

*Landwirtschaftskammer Weser- Ems* byloje<sup>33</sup> tam tikros Bendrijos teisėje nustatytos sąlygos pieno pardavimui taip pat buvo įvertintos kaip nepažeidžiančios laisvės pasirinkti darbą, kadangi tokios sąlygos, anot Teismo, yra nustatomos bendro visuomenės intereso tikslais, kaip antai, siekiant išvengti pertekliaus pieno produktų rinkoje. *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* byloje Europos Teisingumo Teismas pripažino, kad valstybės draudimas auginti vynmedžius tam tikroje žemėje turi įtakos atitinkamo vyno gamintojo prekybai bei verslui, tačiau tai jokių būdu nepaveiks to asmens laisvės pasirinkti darbą<sup>34</sup>.

Taigi, kaip rodo Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Europos Teisingumo Teismo praktika, laisvė pasirinkti darbą nėra absoliuti ir negarantuoja asmeniui, jog jis gaus pageidaujamą darbą. Konstitucinė kiekvieno asmens laisvė pasirinkti darbą bei verslą suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teisinę prielaidas minėtai laisvei įgyvendinti. Įstatymų leidėjas sudarydamas jas turi įgaliojimus, atsizvelgdamas į darbo bei verslo pobūdį, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą įgyvendinimo sąlygas. Svarbu pažymėti tai, kad tai darydamas įstatymų leidėjas privalo paisyti Konstitucijos.

## **2.2. Teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimas kolektyvinėmis sutartimis**

TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinę sutartį apibrėžia kaip bet kokią rašytinį susitarimą dėl darbo, priėmimo į darbą sąlygų, sudaromą iš vienos pusės tarp darbdavio, grupės darbdavių arba su viena ar keliomis darbdavių organizacijomis ir iš kitos pusės su vienu ar keliais darbuotojų organizacijų atstovais arba nesant tokių organizacijų – su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliojais pagal šalies įstatymus.

Remiantis TDO rekomendacijos pateikta kolektyvinės sutarties samprata bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61 straipsniu, nustatančiu, kad į įmonės kolektyvinę sutartį, kartu su kitomis tame straipsnyje nustatytomis sąlygomis, gali būti įtraukiamos sąlygos dėl darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo; profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų; kitos šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos bei

---

<sup>33</sup> 1992 m. sausio 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-177/90, *Ralf-Herbert Kühn v. Landwirtschaftskammer Weser- Ems* // ECR 1992, p. I-58.

<sup>34</sup> 1979 m. gruodžio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-44/79, *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* // ECR 1979, p. I 3727.

nuostatos, matome, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytos priėmimo į darbą sąlygos, kurios, kaip parodė ankstesnio skyriaus analizė, gali riboti asmens laisvę pasirinkti darbą.

Remiantis Darbo kodekso 95 straipsniu, priimant į darbą darbuotoją, būtina susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo sąlygų. Tik susitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas leidžia kolektyvinėje sutartyje nustatyti sąlygas dėl darbo sutarčių sudarymo, galime teigti, kad darbdavys kolektyvinėje sutartyje gali numatyti ir kitas būtinausias sąlygas, dėl kurių nesutarus, laikoma, kad darbo sutartis su darbuotoju nesudaryta. Pavyzdžiui, tai galėtų būti ir tokios būtinosios darbo sutarties sąlygos, dėl kurių darbuotojui nepasirašius laikoma, kad darbo sutartis su tokiu darbuotoju nesudaryta: materialinės atsakomybės sutartis, komercinių paslapčių sutartis ir kt.

Kolektyvinėje sutartyje darbdavys gali numatyti atvejus, kai draudžiama eiti antraeiles pareigas kitose įmonėse. Darbdavys, siekdamas apsaugoti savo įmonę nuo informacijos nutekėjimo ir kitų paslapčių atskleidimo, gali drausti darbuotojui eiti antraeiles pareigas konkuruojančioje su darbdaviu įmonėje. Darbo kodekso 235 straipsnis nustato šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus, tačiau šis sąrašas nėra baigtinis ir darbdavys kolektyvinėje sutartyje šį sąrašą gali išplėsti. Šiuo atveju jis, pavyzdžiui, gali į minėtą sąrašą įtraukti atvejį, kai darbuotojas nuslėpė ar slepia informaciją, kad dirba antraeilėse pareigose su darbdavio bendrove konkuruojančioje įmonėje.

Kolektyvinėje sutartyje galėtų būti nustatyta ir daugiau sąlygų, kurios gali riboti asmens laisvę pasirinkti darbą, tačiau šiuo atveju yra svarbu atkreipti dėmesį į svarbiausią kolektyvinės sutarties funkciją — kolektyvinėje sutartyje šalys nustato papildomas, palyginti su numatytais įstatymuose, darbo ir socialines garantijas bei lengvatas arba tas sąlygas ir nuostatas, kurių įstatymai nereguliuoja ir dėl kurių įmonėms suteikta teisė spręsti pačioms.

Reikia pažymėti tai, kad Darbo kodeksas nustato, jog negalioja tokios kolektyvinių sutarčių sąlygos dėl darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. O tais atvejais, kai Darbo kodeksas ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, darbdavys ir darbuotojai (jų atstovai) turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Kita vertus, kolektyvinės

sutartys formuoja ir keičia darbo teisę<sup>35</sup>. Problematiška yra ne nustatyti, kur baigiasi šalių teisė į kolektyvinį teisinį reguliavimą, o surasti būdą kaip suderinti sutartinę ir valstybinį reguliavimą<sup>36</sup>. Toks suderinamumas yra pasiekiamas nustatant „darbuotojo padėties nebloginimo“ principą (į kolektyvinę sutartį draudžiama įtraukti sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį). Taigi, šalys, dalyvaujančios kolektyvinėse derybose bet kuriuo lygiu, privalo vadovautis *in favorem* principu – įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyviniams ir individualiems subjektams leidžiama susitarti dėl darbuotojams naudingesnių sąlygų bei papildomų garantijų<sup>37</sup>.

Apibendrinant visa tai, galime pasakyti, kad vadovaujantis Darbo kodekso 4 straipsnio ketvirtąja dalimi, negalioja kolektyvinės sutartys bei kitokie vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Tai reiškia, kad minėti norminiai teisės aktai, nustatantys darbuotojų padėtį, turi viršenybę visoms kolektyvinėms sutartims, todėl darytina išvada, kad kolektyvinėmis sutartimis asmens laisvė pasirinkti darbą negali būti ribojama.

#### **2.4. Teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimas šalių susitarimu (nekonkuravimo susitarimu)**

Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo įgyvendinimo problema kyla dėl tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromų nekonkuravimo susitarimų, kadangi kyla klausimas, ar pastarieji nepažeidžia konstitucinės asmens teisės laisvai pasirinkti darbą.

Jau minėtos nekonkuravimo sutartys, specializuojantis verslo rinkai ir didėjant konkurencijai, tampa vis aktualesnės. Minėtų sutarčių aktualumas pasireiškia verslininkų siekiu užsitikrinti, kad jų investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaptų beprasmės bei apsaugoti konfidencialią informaciją nuo „nutekėjimo“, tuo tarpu darbuotojams yra aktualus siekis įgyvendinti savo konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą. Pastarieji, siekdami įgyvendinti šią savo teisę, susiduria su tam tikromis problemomis, kurios, kaip jau minėjome, ir yra šios darbo dalies tyrimo objektas. Taigi, kyla nekonkuravimo sutarčių teisėtumo ir leistinumo klausimas, t. y. ar nekonkuravimo sutartys teisėtos pagal

---

<sup>35</sup> KASILIAUSKAS, N. Socialinė partnerystė. Vilnius: 2008, p. 82.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos//Teisė, 1999, 33(1), p. 9.

galiojančias Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas ir ar jos nepažeidžia konstitucinės darbuotojo teisės į darbą.

Šiuo atveju yra svarbus nekonkuravimo sutarčių priskyrimo darbo arba civilinių santykių sričiai klausimas, kadangi nekonkuravimo susitarimų atveju susiduria du esminiai principai – sutarčių laisvės ir laisvės pasirinkti darbą. Atitinkamai kyla dilema, kuris iš minėtų principų nekonkuravimo susitarimų atveju yra svarbesnis. Šiuo atveju reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad vienas iš minėtų principų yra priskiriamas civilinei teisei, o kitas darbo teisei. Taigi, siekiant išspręsti minėtąją problemą, pirmiausia yra svarbu nustatyti santykių, susiklostančių sudarant ir vykdant tokius susitarimus, teisinę prigimtį.

Vertinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, nagrinėjančią nekonkuravimo susitarimus, vienareikšmiško atsakymo į aukščiau iškeltus klausimus pateikti negalime, kadangi minėtoji praktika yra prieštaringa. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. birželio 5 d. ir 2005 m. vasario 14 d. nutartyse pripažino, kad nekonkuravimo susitarimais reguliuojami visuomeniniai darbo santykiai, todėl jų sudarymui, vykdymui ir pasibaigimui turi būti taikomos darbo teisės normos. Kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. birželio 5 d. nutartyje, pasibaigus darbo sutarčiai šalių darbo santykiai pasibaigia ir, nesant papildomo susitarimo, darbdavys buvusiam darbuotojui negali nustatyti jokių apribojimų, tarp jų ir konkurencijos draudimo<sup>38</sup>. 2005 m. vasario 14 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostę visuomeniniai santykiai, kuriuos reguliuoja nekonkuravimo susitarimai, yra darbo santykiai, kuriems pagal įstatymų analogiją taikomos Civilinio kodekso normos, ir konstatavo, kad darbo sutarties sąlygos, nustačiusios konkurencijos draudimą bei kompensaciją už jį, neprieštaravo įstatymams ir buvo privalomos sutarties šalims<sup>39</sup>.

Tuo tarpu vėlesnėse savo nutartyse Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad sudarant, vykdant ir pasibaigiant nekonkuravimo susitarimams, susiklosto civiliniai teisiniai santykiai, todėl darbo įstatymų nuostatos jiems netaikomos. Kaip pavyzdį galima pateikti 2007 m. spalio 22 d. ir 2008 m. vasario 20 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis. Pirmojoje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad Darbo kodekso normos nekonkuravimo susitarimų nereglamentuoja, todėl nekonkuravimo susitarimas šalių sudarytas joms veikiant kaip civilinių teisinių santykių subjektams, ir

<sup>38</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3k-7-408/2003, kat. 13; 82.

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas*, Nr. 3k-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.

remiantis tuo susitarimu tarp šalių yra atsiradę civiliniai teisiniai santykiai, kuriems Darbo kodeksas netaikytinas<sup>40</sup>. Taip pat šioje nutartyje buvo nurodyta, kad pagal įstatymo analogiją, sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, taikytinas Civilinio kodekso 2.164 straipsnis, reglamentuojantis konkurencijos draudimą, santykiuose, susiklostančiuose tarp prekybos agento ir atstovaujamojo, taip pat Civilinio kodekso Šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos ir Civilinio kodekso 1.5 straipsnis, reglamentuojantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų taikymą. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pastarojoje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformulavo pagrindines gaires, kuriomis turi vadovautis šalys sudarydamos nekonkuravimo susitarimus bei teismai sprendami dėl tokio susitarimo teisėtumo. Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pirmiausia nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, jis, atsižvelgiant į tokio susitarimo tikslus, interesų teisėtumą, negalėtų būti sudaromas su bet kuriuo darbuotoju. Taip pat nekonkuravimo susitarime turi būti nustatyta pusiausvyra tarp abiejų jos šalies interesų, o vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas, kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus ir jai nustatant sąžiningą ir teisingą kompensaciją. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje nutartyje pažymėjo, kad teisėtai sudarytas ir galiojantis nekonkuravimo susitarimas jos šalims turi įstatymo galią, taip pat, kad jis gali būti pripažintas negaliojančiu teismine tvarka, o kadangi nekonkuravimo susitarimas savaime neprieštarauja įstatymams, tai jis, kaip sandoris, priskirtinas nuginčijamiems sandoriams<sup>41</sup>. Taigi, šioje nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nekonkuravimo susitarimus pagal savo prigimtį priskyrė civiliniams sandoriams, kurių sudarymui, vykdymui ir pasibaigimui darbo įstatymai nėra taikomi. Tą patį patvirtino ir kitoje savo nutartyje, kurioje nurodė, kad nekonkuravimo susitarimas yra palankus darbdaviui ir darbdavys gali bet kada šio susitarimo atsisakyti, o toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas<sup>42</sup>.

Taigi, kaip parodė Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizė, nekonkuravimo susitarimų teisinė prigimtis yra aiškinama ganėtinai prieštaringai. Visų pirma kyla klausimas, ar Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo nutartyse ne per daug suabsoliutino sutarčių laisvės principą, pernelyg mažai dėmesio skirdamas konstitucinio asmens teisės laisvai pasirinkti darbą principo įtakai reglamentuojant nekonkuravimo

---

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Docpartner“ v. L. V., Nr. 3k-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“, Nr. 3k-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

susitarimus. Taip pat abejonių kelia ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas tarp darbuotojų ir darbdavių sudarytų nekonkuravimo susitarimų teisėtumą pagal įstatymo analogiją taikė teisės normas, reglamentuojančias nekonkuravimo susitarimus, sudaromus tarp dviejų vienas kitam nesubordinuotų civilinės teisės subjektų – prekybos agentų ir atstovaujамųjų, kurių vardu ir sąskaita prekybos agentai sudaro civilines sutartis<sup>43</sup>.

Todėl, atitinkamai tolesniuose šios darbo dalies skyriuose, remiantis teisės doktrina, sieksime išsiaiškinti, ar nekonkuravimo susitarimas turi būti priskiriamas civilinei ar darbo teisei ir tokiu būdu rasti problemos, iškylančios įgyvendinant laisvės pasirinkti darbą principą, sprendimą.

#### 2.4.1. *Nekonkuravimo susitarimų teisinis reglamentavimas*

Kaip jau minėjome, darbdaviai nekonkuravimo susitarimais siekia užsitikrinti, kad jų investicijos į darbuotojo kvalifikaciją netaptų beprasmiškos bei apsaugoti komercines ar technologines paslaptis bei apsidrausti nuo galimos konkurencijos, kai darbuotojas gali panaudoti žinias bei informaciją apie buvusio darbdavio veiklą, *know-how*, klientų sąrašus, kainų politiką, kitą konfidencialią informaciją<sup>44</sup>. Nekonkuravimo susitarimais darbuotojas įsipareigoja pasibaigus darbo sutarčiai kurį laiką nekonkuruoti su darbdaviu, t. y. nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu<sup>45</sup>.

Nekonkuravimo susitarimas – tai sutartis, kuria viena šalis – darbuotojas – tam tikrą laiką po darbo sutarties nutraukimo apibrėžtoje teritorijoje įsipareigoja nekonkuruoti su buvusiu darbdaviu, t. y. nedirbti darbdavio konkurento įmonėje, nedalyvauti versle, konkuruojančiame su buvusio darbdavio verslu, neužsiimti ta pačia ar panašia veikla, kuria užsiima kita sutarties šalis – darbdavys.

Terminas „nekonkuravimo susitarimas“ pirmą kartą buvo paminėtas 1995 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos Prekybos įstatyme<sup>46</sup> (toliau Prekybos įstatymas), kuris kaip kompleksinio pobūdžio teisės aktas reglamentavo ne tik prekyboje atsirandančius civilinius ar administracinius teisinius santykius, tačiau ir prekybos srityje dirbančių

---

<sup>43</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 43.

<sup>44</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 41.

<sup>45</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 3.

<sup>46</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. Nr. I-747.

darbuotojų – prekybos tarnautojų – darbo santykius<sup>47</sup>. Minėtojo įstatymo 12 straipsnis leido darbdaviui, priimant į darbą prekybos tarnautoją, sudaryti su juo atskirą sutartį, kad nutraukęs darbo sutartį tarnautojas nekonkuruotų su jo įmone. Konkurencijos draudimo sutarčiai buvo nustatytas apribojimas – ji negalėjo tęstis daugiau kaip vienus metus, be to, darbdavys, nutraukęs darbo sutartį, per visą konkurencijos draudimo laiką privalėjo mokėti sutartyje nustatyto dydžio kompensaciją. Šiuo atveju reikia pažymėti, kad Prekybos įstatymas įtvirtino nekonkuravimo susitarimus tik su tam tikra darbuotojų kategorija – prekybos tarnautojais. Remiantis Prekybos įstatymo 11 straipsniu, prekybos tarnautoju buvo laikomas samdomas darbuotojas, kurio darbas tiesiogiai susijęs su prekių pirkimu, laikymu, pardavimu ir šių operacijų apskaita. Taigi, Prekybos įstatymas įtvirtino galimybę sudaryti nekonkuravimo susitarimus tik su tam tikra darbuotojų kategorija – prekybos tarnautojais, o su kitų sričių darbuotojais, nepatenkančiais į prekybos tarnautojo sąvoką, galimybės sudaryti nekonkuravimo susitarimus nenumatė.

Prekybos įstatymui nustojus galioti didžioji dalis šio įstatymo teisės normų buvo perkeltos į Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (toliau Civilinis kodeksas), kurio II knygos XII skyrius, pavadintas „Komerčinis atstovavimas“ reglamentuoja nekonkuravimo susitarimus. Analizuojant Civilinio kodekso normas, reglamentuojančias nekonkuravimo susitarimus, pastebime, kad jame yra įtvirtinama galimybė nekonkuravimo susitarimus sudaryti atstovaujajam ir prekybos agentui. Tuo tarpu prekybos srityje dirbantys darbuotojai, kaip Prekybos įstatyme, nėra minimi. Remiantis Civilinio kodekso 2.152 straipsniu, prekybos agentu laikomas nepriklausomas asmuo, kurio pagrindinė ūkinė veikla – nuolat už atlyginimą tarpininkauti atstovaujajam sudarant sutartis ar sudaryti sutartis savo ar atstovaujamojo vardu ir atstovaujamojo sąskaita bei dėl jo interesų. Šiuo atveju norėtusi atkreipti dėmesį į vieną prekybos agento ir atstovaujamojo santykių aspektą – įstatymų leidėjas imasi prekybos agento „gynėjo“ vaidmens, numatydamas galimybę reikalauti teisme pripažinti visiškai ar iš dalies konkurenciją draudžiančią sutarties išlygą negaliojančia, jeigu tokia išlyga daro jam didelę žalą bei nustatydamas, kad bet kokie susitarimai, prieštaraujantys Civilinio kodekso 2.164 straipsniui ir pabloginantys prekybos agento padėtį, negalioja<sup>48</sup>. Siekiant apriboti šalių derėjimosi galios nelygybę, civilinėje teisėje yra įvestas silpnosios šalies institutas, kuris yra įtvirtintas ir Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalies nuostatoje, draudžiančioje nustatyti bloginančias darbuotojo, kaip silpnosios šalies, padėtį darbo

---

<sup>47</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 4.

<sup>48</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 7.



sąlygas, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Taigi, šiuo aspektu galime išvelgti panašumą tarp prekybos agento ir darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies, interesų apsaugos.

Tuo tarpu Darbo kodekse nekonkuravimo susitarimai iš viso nereglamentuojami. Be abejo bandymų įtvirtinti tokį reglamentavimą minėtame kodekse buvo. Vienas jų buvo įregistruotas dar 2003 metais. Tai buvo įstatymo projektas<sup>49</sup>, kuriame buvo siūloma papildyti Darbo kodeksą 107<sup>1</sup> straipsniu, pavadintu „Nekonkuravimo susitarimai“. Minėtasis įstatymo projektas nustatė, kad darbdavys su priimamu į darbą darbuotoju galės sudaryti atskirą sutartį, kad darbo sutartį nutraukęs darbuotojas nekonkuruos su darbdaviu (jo įmone ir/ar verslu) bei nedirbs su darbdaviu konkuruojančių įmonių ir/ar verslų naudai<sup>50</sup>. Toks konkurencijos draudimas galėtų būti taikomas tik toje srityje/versle, kurioje darbuotojas dirbo pas darbdavį, ir negalėtų trukti ilgiau nei dvejus metus po to, kai buvo nutraukta darbo sutartis, o darbdavys privalėtų mokėti susitarime nustatyto dydžio sąžiningą kompensaciją<sup>51</sup>. Darbuotojas, pažeidęs nekonkuravimo susitarimą, privalėtų atlyginti darbdaviui nuostolius<sup>52</sup>.

Tačiau minėtasis įstatymo projektas nebuvo priimtas, kadangi Seimo kanceliarijos Teisės departamentas suabejojo, ar minėtame įstatymo projekte siūlomi įtvirtinti nekonkuravimo susitarimai nepažeis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintos teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Tos pačios nuomonės buvo ir Europos teisės departamentas, kuris suabejojo, ar šis projektas nepažeistų Europos Sąjungos teisės reikalavimų. Visų pirma, Europos Bendrijos sutarties 4 straipsnyje nustatyto reikalavimo, kad Bendrijoje ekonominė politika vykdoma vadovaujantis atviros rinkos ekonomikos vykstant laisvai konkurencijai principu, taip pat minėtos sutarties 43 straipsnyje įtvirtintam draudimui bet kokiems įsisteigimo laisvės apribojimams (minėta laisvė apima ir teisę imtis savarankiškai dirbančių asmenų veiklos bei ją verstis, taip pat steigti ir valdyti įmones)<sup>53</sup>. Taip pat Europos Bendrijos sutarties 49 straipsnyje įtvirtintam draudimui nustatyti laisvės teikti paslaugas Bendrijoje

---

<sup>49</sup> Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo ĮSTATYMO PROJEKTAS. Valstybės žinios, 2003, Nr. IXP-2593.

<sup>50</sup> Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo ĮSTATYMO PROJEKTAS. Valstybės žinios, 2003, Nr. IXP-2593. 11 str.

<sup>51</sup> *Ibidem.*

<sup>52</sup> *Ibidem.*

<sup>53</sup> EUROPOS TEISĖS DEPARTAMENTO IŠVADA Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas. 6 p.

apribojimus. Europos teisės departamento nuomone, nagrinėjamas įstatymo projektas taip pat pažeidžia ir Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos nuostatas, o tiksliau jos 15 straipsnį, kuriame yra įtvirtinta laivė pasirinkti užsiėmimą ir teisė įsidarbinti<sup>54</sup>. Pastarajame straipsnyje yra nustatyta, kad kiekvienas turi teisę įsidarbinti ir dirbti laisvai pasirinktą ar apsiimtą darbą, taip pat, kad kiekvienas Europos Sąjungos pilietis bet kurioje valstybėje narėje gali laisvai ieškoti darbo, dirbti, naudotis steigimosi laisve ir teikti paslaugas. Europos teisės departamento nuomone, nagrinėjamas įstatymo projektas taip pat pažeidžia ir Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijos 16 straipsnyje įtvirtintą laisvę užsiimti verslu pagal Bendrijos ir nacionalinius įstatymus bei praktiką<sup>55</sup>. Reikia pastebėti ir tai, kad nagrinėjamas Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektas yra kritikuojamas ir darbo teisės mokslininkų, kurių nuomone jis yra nepakankamai išsamus, kadangi jame nėra detalizuojamas darbuotojų ratas, su kuriais nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi, taip pat nėra detalizuojami jų sudarymo momentas, kvalifikavimas pasibaigus darbo santykiams (priskirtinumas darbo ar civilinei teisei), žalos apskaičiavimas, nuostolių atlyginimo, baudų leistinumą klausimai pažeidus susitarimo sąlygas ir pan.<sup>56</sup>

Taigi, kaip matome, nei Darbo kodekse, nei kituose darbo įstatymuose nėra teisės normų, tiesiogiai reglamentuojančių nekonkuravimo susitarimus. Tarp darbdavio ir darbuotojo sudaromi nekonkuravimo susitarimai nėra tiesiogiai reglamentuojami ir Civiliniame kodekse. Taigi, Lietuvoje, reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus, yra palikta teisės spraga<sup>57</sup>.

#### *2.4.2. Darbo teisės spragos užpildymas panaudojant įstatymo analogiją*

Teismai, taikydami teisės normas, gali susidurti su problema, kai visuomeniniams santykiams sureguliuoti teisės normos nėra, t. y. jie nepatenka į teisinio reguliavimo sritį. Kaip jau išsiaiškinome ankstesniame poskyryje, nekonkuravimo susitarimai nėra sureguliuoti nei civilinės, nei darbo teisės normomis, o tai reiškia, kad yra susidariusi teisės spraga. Tokiu atveju yra taikoma įstatymo ir teisės analogija. Įstatymo ir teisės

---

<sup>54</sup> *Ibidem*.

<sup>55</sup> EUROPOS TEISĖS DEPARTAMENTO IŠVADA Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo įstatymo projektas. 6 p.

<sup>56</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 8.

<sup>57</sup> VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali igyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*. 2005. Vol 2, p. 79-80.

analogija yra teisės taikymo procese naudojamas teisės spragų užpildymo būdas. Darbo kodekso 9 straipsnyje yra nustatyta, kad tuo atveju, kai darbo teisės normose nėra tiesioginės normos, reglamentuojančios tam tikrą santykį, taikomos darbo teisės normos, reglamentuojančios panašų santykį. Jeigu negalima pritaikyti norminių darbo teisės aktų analogijos, pagal darbo įstatymų pradmenis ir prasmę taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Kaip parodė ankstesniame poskyryje atlikta analizė, pritaikyti darbo teisės normų susidariusiai teisės spragai užpildyti negalime, kadangi tokių darbo teisės normų nėra, todėl, atsižvelgiant į Darbo kodekso 9 straipsnį, turi būti taikomos kitų teisės šakų normos, reglamentuojančios panašius santykius. Tokios pačios nuomonės yra ir Viktoras Tiažkijus, teigiantis, jog dėl to, kad konkurencijos draudimo sutarčių sudarymo ir jų sąlygų Darbo kodeksas nereguliuoja, pagal analogiją reikėtų taikyti Civilinio kodekso normas, įtvirtinančias konkurencijos draudimą<sup>58</sup>. Nagrinėdamas nekonkuravimo susitarimų turinį, sudarymo, vykdymo ir galiojimo aspektus autorius taiko atitinkamas Civilinio kodekso nuostatas.

Įstatymo analogija su kitų teisės šakų normomis darbo teisėje galima, kai tam tikras konkretus darbo teisinis santykis nereguluojamas jokiais kitomis darbo teisės normomis bei laikomasi pagrindinių darbo teisės principų. Taigi, civilinės teisės normų „importavimo“ į darbo teisę, pasinaudojant įstatymo analogija, būtina sąlyga – pakankamas reguliuojamų visuomeninių santykių panašumas<sup>59</sup>, todėl, prieš taikant konkurencijos draudimo komercinio atstovavimo atvejais normas darbo teisėje, būtina išanalizuoti, ar galima dėti lygybės ženklą tarp darbuotojo ir prekybos agento.

Pagal galiojančias teisės normas vertinant darbuotojo ir prekybos agento statusą, pastebėtina keletas reikšmingų skirtumų: visų pirma, prekybos agentu gali būti tik nepriklausomas asmuo, kas suponuoja, kad tarp atstovaujamojo ir prekybos agento – fizinio asmens negali būti darbo santykių, o prekybos agentas – juridinis asmuo neturi būti sudedamoji organizacinė atstovaujamojo dalis<sup>60</sup>. Kadangi prekybos agento veikla yra ūkinė, tai prekybos agentas – fizinis asmuo laikomas verslininku<sup>61</sup>. Tuo tarpu darbuotojo ir darbdavio santykiai yra pagrįsti subordinacija, vieno asmens pavaldumu kitam: vykdydamas savo sutartines funkcijas darbuotojas nėra savarankiškas, nes darbo

---

<sup>58</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 348.

<sup>59</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 10.

<sup>60</sup> BARTKUS, G. *et al.*, *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras, Antroji knyga: Asmenys*, Pirmas leidimas, Vilnius: Justitia, 2002, p. 294.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

sutartimi įsipareigoja atlikti ne tam tikrus konkrečius darbus, o vykdyti rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją bei paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai<sup>62</sup>.

Taip pat, pastebėtini darbuotojo ir prekybos agento darbo pobūdžio skirtumai: pastarojo pagrindinė veikla – tiesioginis<sup>63</sup> arba netiesioginis<sup>64</sup> atstovavimas, tarpininkaujant sutarčių sudaryme ar pačiam sudarant sutartis. Tuo tarpu tikrai ne kiekvienas darbuotojas apskritai turi ką nors bendra su atstovavimu darbdaviui (ir būtent komercinio pobūdžio atstovavimu), bendraujant su darbdavio klientais, tiekėjais ir pan.<sup>65</sup> Galima teigti, kad Civilinio kodekso atstovavimo teisiniams santykiams skirtos nekonkuravimo normos neatitinka darbuotoją ir darbdavį siejančių santykių pobūdžio<sup>66</sup>.

Verta paminėti ir tai, kad konkurencijos draudimo sutartys Civiliniame kodekse nereglamentuojamos kaip savarankiška civilinių sutarčių rūšis. Be to, Civilinio kodekso 2.132 - 2.151 straipsniuose reglamentuojamos bendrosios atstovavimo nuostatos, nenumatančios nekonkuravimo susitarimų sudarymo galimybės, kas leidžia daryti išvadą, kad komercinio atstovavimo normos laikytinos specialiosiomis bendrųjų atstovavimo nuostatų atžvilgiu<sup>67</sup>. Todėl negalima nepaisyti Darbo kodekso 9 straipsnio 3 dalies imperatyvaus draudimo taikyti įstatymo analogiją su specialiosiomis teisės normomis, nustatančiomis išimtis iš bendrųjų taisyklių. Tuo labiau, kad ir pačiame Civiliniame kodekse yra nustatytas sutarties laisvės principo apribojimas<sup>68</sup> – šalys yra laisvos tiek, kiek jos nepažeidžia imperatyvių teisės normų, nes priešingu atveju sutartis ar jos sąlyga bus pripažinta negaliojančia<sup>69</sup>. Atsižvelgiant į šiuos reikšmingus skirtumus, galime daryti išvadą, kad Civilinio kodekso nuostatų darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo sutarčiai taikyti negalima.

---

<sup>62</sup> BUŽINSKAS, G. *et al.* *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 46.

<sup>63</sup> Tiesioginis atstovavimas – kai prekybos agentas sutartis sudaro atstovaujamojo vardu, ir ši sutartis sukuria, pakeičia ar panaikina atstovaujamojo teises ir pareigas.

<sup>64</sup> Netiesioginis atstovavimas – kai atstovaujamojo ir prekybos agento tarpusavio santykiai yra pagrįsti komiso sutarties modeliu, t. y. prekybos agentas sutartį sudaro savo vardu, bet atstovaujamojo sąskaita ir interesais, taip pats tapdamas sudaromos sutarties šalimi.

<sup>65</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 11.

<sup>66</sup> VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, 2005, vol. 2, Nr. 2, p. 96.

<sup>67</sup> BARTKUS, G. *et al.*, *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras, Antroji knyga: Asmenys*, Pirmas leidimas, Vilnius: Justitia, 2002, p. 294.

<sup>68</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas //Valstybės žinios, 2000 07 18, Nr. VIII-1864. 6.156 str., 6.157 str.

<sup>69</sup> MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras, Šeštoji knyga: Prievolių teisė* (1), t. 1, Pirmas leidimas, Vilnius: Justitia, 2003, p. 197.

### 2.4.3. Nekonkuravimo susitarimai – darbo teisės reguliavimo objektas?

Viena iš priežasčių, dėl kurių nekonkuravimo susitarimas galėtų būti priskirtas civilinės teisės reguliavimo sričiai, yra šių susitarimų galiojimo laikas. Dažniausiai sudaromų nekonkuravimo susitarimų tikslas – apriboti darbuotojo konkurenciją darbo santykiams pasibaigus bei taip užtikrinti darbdavio ekonominių interesų apsaugą bei sąžiningos konkurencijos principus. Taigi, draudimas konkuruoti faktiškai įgyja prasmę tuomet, kai ši susitarimą sudariusios šalys jau nebesaistomos darbo santykių. Taigi, kaip jau minėjome, vienas iš kriterijų, dėl kurių nekonkuravimo susitarimas galėtų būti priskirtas civilinės teisės reguliavimo sričiai, yra šių susitarimų galiojimo laikas, kitaip tariant todėl, kad draudimas konkuruoti faktiškai įgyja prasmę tuomet, kai ši susitarimą sudariusios šalys jau nebėra saistomos darbo santykių. Tačiau nepaisant to, susitarimai dėl nekonkuravimo vertintini kaip neatsiejama darbo sutarties dalis, todėl jų teisėtumas ir pagrįstumas vertintini per darbo teisės normų prizmę<sup>70</sup>. Tai, kad nekonkuravimo susitarimas faktiškai galioja pasibaigus darbo santykiams, negali paversti jo civiline sutartimi, kadangi jo sudarymo *conditio sine qua non* – sudarymo metu egzistuojantys darbo santykiai ir iš to išplaukianti nevienoda sutarties šalių ekonominė teisinė padėtis, dėl kurios apskritai ir egzistuoja darbo teisės normos<sup>71</sup>.

Kitas kriterijus, lemiantis nekonkuravimo susitarimų priskyrimą civilinės teisės reguliavimo sričiai, gali būti pagrindžiamas tuo, kad nekonkuravimo susitarimas gali būti įtvirtintas tiek pačioje darbo sutartyje, tiek sudarant atskirą susitarimą. Tuo atveju, jei nekonkuravimo įsipareigojimai formaliai nustatomi atskiru susitarimu, jie priskirtini ne darbo teisės reguliavimo sričiai, o civilinei teisei, iš ko išplaukia ir tai, kad šioms sutartims taikytinos Civilinio kodekso normos<sup>72</sup>. Tačiau, kaip pastebi dr. Tomas Davulis, šiuo atveju yra aiškiai pasiduodama civilinei teisei nebūdingam formalizmui – jei nekonkuravimo įsipareigojimai formaliai nustatomi atskiru susitarimu, jie kvalifikuojami kaip atskira rūšis pagal Civilinį kodeksą, todėl susitarimo forma arba pavadinimas iš esmės galėtų pakeisti jo teisinį kvalifikavimą – jei tik susitarimą tarp darbo sutarties šalių įformintume kaip „civilinę sutartį“, tokia ji ir taptų, nepaisant imperatyvių įstatymo normų<sup>73</sup>. Taip pat lieka neaiški situacija kuomet nekonkuravimo susitarimas įtraukiamas

<sup>70</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 5, p. 23.

<sup>71</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>72</sup> ŠČUKAS, L. „Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių“, *Juristas*, 2004, nr. 9, p. 9-10.

<sup>73</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 3.

į pačią darbo sutartį, t. y. atskiras susitarimas nesudaromas – lieka atviras klausimas, ar tokiu atveju susitarimas taip pat laikytinas civiline sutartimi<sup>74</sup>.

Darbuotojui ir darbdaviui susitarus dėl nekonkuravimo, kaip papildomos sąlygos, ji tampa tokia pati privaloma darbo santykių šalims, kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos<sup>75</sup>, todėl traktuoti šį susitarimą kaip priskirtiną civilinės teisės reguliuojamai sričiai, manytume, negalima, kadangi skirtingai nei civilinėje teisėje, darbo sutartimi tarp tų pačių subjektų negali susiklostyti kelių rūšių visuomeninių santykių, nes darbuotojo veikla yra ne savarankiška, o integruota į visos įmonės veiklą ir tampa visos įmonės verslo dalimi<sup>76</sup>. Laikantis priešingos nuomonės, kad darbdavys bet koku atveju gali sudaryti į darbo teisės reguliavimo sritį nepatenkančius susitarimus grindžiant kitos teisės šakos normomis, būtų “išplaunamos” ir nebetaikomos bet kokios teisės šakos imperatyvios teisinės nuostatos<sup>77</sup>. Nors darbo sutarties sudarymas gali įtakoti ir civilinio pobūdžio susitarimų tarp darbuotojo ir darbdavio sudarymą, pavyzdžiui, transporto priemonių panaudos ar nuomos sutartys, tačiau šie susitarimai tiesiogiai neįtakoja šalių pareigų pagal darbo sutartį ir gali būti laikytini aptarnaujančiais ją<sup>78</sup>.

Nagrinėjant nekonkuravimo susitarimų priskirtinumo darbo arba civilinės teisės reguliavimo sričiai klausimą, taip pat reikia atkreipti dėmesį ir į, jau minėtus, du esminius principus – sutarčių laisvės ir teisės pasirinkti darbą. Kai kurių autorių manymu, svarbesnis aiškinant nekonkuravimo susitarimus, yra pirmasis principas, t. y. sutarčių laisvės. Visa tai yra pagrindžiama tuo, kad nekonkuravimo susitarimas įgytų didesnę teisinę galią priskyrus jį civiliniams santykiams ir priimant civilinių įstatymų sukuriama teisinę situaciją<sup>79</sup>. Ši nuomonė yra pagrindžiama Civilinio kodekso 6.156 straipsnio 3 dalies nuostata, leidžiančia šalims sudaryti sutartį, turinčią kelių sutarčių elementų, kuriai taikomos atskirų rūšių sutartis reglamentuojančios normos, jei tai neprieštarauja pačios sutarties esmei<sup>80</sup>. Taigi, net ir darbo sutartyje esanti nuostata dėl nekonkuravimo gali būti vertinama kaip galiojanti ir sukurianti šalims atitinkamas teises ir pareigas, jei šią nuostatą vertinsime kaip tarp šalių susiklosčiusių civilinių santykių elementą, tuo labiau, kad minėta nuostata taikoma jau po darbo sutarties nutraukimo, kai darbo

---

<sup>74</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 12.

<sup>75</sup> BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 51.

<sup>76</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 12.

<sup>77</sup> *Ibidem*.

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 14.

<sup>79</sup> VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali igyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, 2005, vol. 2, Nr. 2, p. 82.

<sup>80</sup> *Ibidem*.

santykiai tarp šalių jau būna pasibaigę<sup>81</sup>. Tačiau nekonkuravimo susitarimus priskiriant civilinės teisės reguliavimo sričiai, iškyla darbo teisės imperatyvios nuostatos nepabloginti darbuotojo padėties taikymo klausimas, kadangi tokiu atveju minėtoji nuostata yra tarsi ignoruojama, tuo tarpu tikintis kad sąžiningumo, lygiateisiškumo ir proporcingumo principai, kurie gali būti taikomi bet kokiems sutartiniams santykiams padės išlaikyti darbuotojo kaip silpnesnės šalies interesų apsaugą<sup>82</sup>.

Taigi, bene didžiausias skirtumas tarp civilinių ir darbo sutarčių susidaro dėl sutarčių laisvės principo, kuris darbo teisėje yra ribojamas imperatyvių normų bei draudimo nustatyti darbuotojo padėtį pabloginančias sąlygas. Kaip jau esame minėję, sutarties šalių laisvė sudaryti sutartis civilinėje teisėje yra platesnė<sup>83</sup>, nei darbo teisėje. Darbo teisės pagrindas yra apsaugoti darbuotojo nelygiareikšmę padėtį, todėl nekonkuravimo susitarimo priskyrimas civilinės teisės sričiai, o tuo pačiu ir sutarties laisvės principo taikymas, nepaisant to, kad susitarimas galiotų po darbo sutarties pasibaigimo, apeliuotų į pačią darbo teisės esmę<sup>84</sup>. Darbuotojo apsaugos reikšmę yra pažymėjęs ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo nutarime nurodydamas, kad Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės. Pažymėtina, kad šie tikslai ir lemia darbo santykių teisinį reguliavimą<sup>85</sup>.

Apibendrinant anksčiau išdėstytus argumentus, darytina išvada, kad sudarant ir vykdant nekonkuravimo susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, todėl aiškinant šiuos susitarimus pirmiausia turi būti taikomos darbo įstatymų normos. O pastarosios nustato, kad „priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai“<sup>86</sup>. Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalis nustato, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Tai patvirtina ir jau minėtas Konstitucinio Teismo nutarimas, kuriame buvo konstatuota, kad

---

<sup>81</sup> VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali igyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*, 2005, vol. 2, Nr. 2, p. 82.

<sup>82</sup> *Ibidem*.

<sup>83</sup> DAMBRAUSKIENE, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20), p. 10.

<sup>84</sup> DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4, p. 12.

<sup>85</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 1998, Nr. 85 - 2382.

<sup>86</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569. 97 str. 1 d.

siekdamos užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo šalys savo susitarimu negali sumažinti darbuotojams nustatomų garantijų, kadangi šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes<sup>87</sup>. Taigi, darytina išvada, kad nekonkuravimo susitarimus, kuriais darbuotojai ir darbdaviai susitaria įstatymais nenumatytomis sąlygomis apriboti asmens teisę laisvai pasirinkti darbą, draudžia Konstitucija<sup>88</sup>.

Pagal Konstituciją riboti asmens teises ir laisves galima, jeigu yra laikomasi sekančių sąlygų:

- tai daroma įstatymu;
- ribojimai demokratinėje visuomenėje yra būtini siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus;
- ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė;
- yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo<sup>89</sup>.

Taigi, kaip matome, asmens teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų negalima nustatyti žemesnės teisinės galios aktais nei įstatymas. Norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo<sup>90</sup>.

Atsižvelgdamas į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, suformuotą nagrinėjant nekonkuravimo susitarimų sudarymą, vykdymą ir nutraukimą, užsienio valstybių patirtį, R. Krasauskas pasiūlė, reglamentuojant nekonkuravimo susitarimus, Darbo kodekse nustatyti:

---

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 1998, Nr. 85 - 2382.

<sup>88</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 44.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtino Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl Habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios, 2007, Nr. 52-2025.

<sup>90</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 45.



- prielaidas nekonkuravimo susitarimams sudaryti;
- nekonkuravimo susitarimo galiojimą laike ir erdvėje;
- nekonkuravimo susitarimo formą;
- nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumus.

Nustatant prielaidas nekonkuravimo susitarimui sudaryti, yra siūloma apibrėžti darbuotojų, su kuriais tokie susitarimai gali būti sudaromi, požymius kurie tiesiogiai turėtų priklausyti nuo atliekamų darbo funkcijų ar užimamų pareigų pobūdžio<sup>91</sup>. Kaip jau minėjom, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių nurodė, kad nekonkuravimo susitarimas negali būti sudaromas su bet kuriuo darbuotoju. Taip pat yra svarbu nustatyti sąžiningą ir teisingą kompensaciją, minimalų jos dydį bei mokėjimo būdus.

Nustatant nekonkuravimo susitarimo galiojimą laike ir erdvėje, yra siūloma nustatyti terminą, nepriklausantį nuo darbuotojo, su kuriuo toks susitarimas sudaromas, atliekamo darbo pobūdžio, o nustatant maksimalų nekonkuravimo susitarimų galiojimo terminą, atsižvelgti į Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatyme įtvirtintą teisinį reguliavimą, kuriuo vadovaujantis asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo santykių pasibaigimo<sup>92</sup>. Nustatant nekonkuravimo susitarimo galiojimą erdvėje, yra siūloma vadovautis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuostata, kad nekonkuravimo susitarimas turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo reikalavimus, todėl nekonkuravimo susitarime turi būti nustatyta abiejų jos šalių interesų pusiausvyra, o vienos šalies (darbdavio) interesas turi būti ginamas kuo mažiau varžant kitos šalies (darbuotojo) veiksmus<sup>93</sup>.

Nustatant nekonkuravimo susitarimo formą, yra siūloma reikalauti rašytinės tiek sudaromų nekonkuravimo susitarimų, tiek jų pakeitimo bei nutraukimo formos<sup>94</sup>.

Nustatant nekonkuravimo susitarimo nutraukimo ypatumus, yra siūloma įvertinti kelis esminius apsektus:

- galimybę nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbdaviui;
- galimybę nekonkuravimo susitarimą nutraukti darbuotojui;

<sup>91</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 45.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymas//Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856. 16 str. 4 d.

<sup>93</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3k-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1.

<sup>94</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 46.

- darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindo įtaką nekonkuravimo susitarimo galiojimui<sup>95</sup>.

Pirmuoju atveju atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, kuriame nurodyta, kad darbdavys gali bet kada atsiakyti nekonkuravimo susitarimo ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip minėto susitarimo pakeitimas, kadangi laikoma, kad nekonkuravimo susitarimas yra palankus darbdaviui<sup>96</sup>. Antruoju atveju yra svarbi užsienio valstybių praktika, kurią apibendrinant galima pasakyti, kad kitose valstybėse nekonkuravimo susitarimą gali nutraukti darbuotojas, jeigu: darbdavys pažeidžia savo įsipareigojimus (Slovėnija), darbdavys nesumoka nekonkuravimo susitarime numatytos kompensacijos (Čekija, Lenkija). Trečiuoju atveju yra siūloma nustatyti, kad nekonkuravimo susitarimas galioja tik tuo atveju, jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties<sup>97</sup>.

Apibendrinant antrąją magistro baigiamojo darbo dalį, galima pasakyti, kad laisvės pasirinkti darbą principo turinį sudaro teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą ir teisė laisva valia sutikti jį dirbti. Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Minėtoji teisė taip pat reiškia tai, kad asmuo yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o, tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų. Kaip parodė Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir Europos Teisingumo Teismo praktikos tyrimas, teisės laisvai pasirinkti darbą principo taikymas nėra absoliutus ir negarantuoja asmeniui, kad jis gaus pageidaujamą darbą. Kaip parodė antrojoje darbo dalyje atlikta analizė, įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbo tvarkos taisyklės ir darbo santykių šalių susitarimai (nekonkuravimo susitarimai) gali nustatyti laisvės pasirinkti darbą ir verslą įgyvendinimo ribojimus.

Nustatant teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo ribojimus svarbu, kad tai būtų daroma įstatymu; taip pat tai, kad tie ribojimai demokratinėje visuomenėje būtų būtini siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; taip pat, kad tais ribojimais nebūtų paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė ir laikomasi konstitucinio

---

<sup>95</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 47.

<sup>96</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3k-3-121/2008, kat. 42.8 (S).

<sup>97</sup> KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110), p. 47.

proporcingumo principo. Atlikta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir teisės doktrinos, susijusios su nekonkuravimo susitarimų sudarymu, vykdymu ir nutraukimu, analizė parodė, kad aiškinant nekonkuravimo susitarimus pirmiausia turi būti taikomos darbo įstatymų normos, o jos nustato, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai, taigi, asmens teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų negalima nustatyti žemesnės teisinės galios aktais nei įstatymas, todėl norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo.

## **2. TEISĖ LAISVA VALIA DIRBTI**

Kaip jau išsiaiškinome pirmojoje darbo dalyje, vienas iš konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo elementų yra teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą, antrasis šio principo elementas yra teisė laisva valia dirbti. Kitaip tariant, kiekvieno asmens laivė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Taip pat minėtoji laisvė apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo.

### **3.1. Priverstinio ir privalomojo darbo draudimas**

Teisė laisva valia dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnis draudžia priverčiamą darbą. Minėtojo straipsnio antroji dalis nustato, kad niekas negali būti verčiamas dirbti priverstinį ar privalomąjį darbą. Priverčiamasis darbas yra negalimas, nes jis riboja asmens darbo pasirinkimo laisvę. Niekas negali priversti asmens dirbti darbą, kurio jis nenori. Tiesa, Konvencijoje yra numatytos tam tikros išlygos, kada darbas nelaikomas priverstiniu, nors pagal savo pobūdį ir požymius jis atitiktų priverstinio darbo sampratą. Pagal Konvencijos 4 straipsnio 3 dalį, priverstiniu darbu nelaikomas:

- darbas, kurį paprastai reikalaujama atlikti kalinimo metu, taikant Konvencijos 5 straipsnio nuostatas, ir darbas lygtinio atleidimo nuo tokio kalinimo laikotarpiu;
- karinė tarnyba arba tarnyba, kurios reikalaujama iš asmenų, atsisakančių nuo karinės tarnybos dėl įsitikinimų, vietoj karinės tarnybos tose šalyse, kur toks atsisakymas yra pripažįstamas;
- tarnyba, atliekama dėl to, jog tai būtina reikia, ar dėl stichinės nelaimės, kai kyla pavojus visuomenės egzistavimui ar gerovei;
- darbas ar tarnyba, kurie yra įprastinių pilietinių pareigų dalis.

Taigi, priverstiniu darbas gali būti laikomas, jeigu jis yra pasirenkamas ne savo valia, išskyrus Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje išvardintus atvejus. Kalbant apie Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje išvardintus atvejus, kurie nelaikomi priverstiniu darbu, svarbu atkreipti dėmesį į vieną Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau Konstitucinis Teismas) nutarimą, kuriame buvo nagrinėjama, ar Konvencijos 4 straipsnis neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniui.

Minėtame nutarime Konstitucinis Teismas lygino Konvencijos 4 straipsnio 3 dalies nuostatą, skelbiančią, kad priverstiniu darbu nelaikomas toks darbas, „kurį paprastai reikalaujama atlikti kalnimo metu, taikant šios Konvencijos 5 straipsnio nuostatas“, ir darbas „lygtinio atleidimo nuo tokio kalnimo laikotarpiu“, su Konstitucijos 48 straipsnio 5 dalies nuostata, kad: „priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas“. Kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, kiekviena kriminalinė bausmė, numatyta Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse (toliau Baudžiamasis kodeksas), gali turėti tokį elementą, kaip nuteistojo pareigą dirbti ir tai realizuoja pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmė<sup>98</sup>. Remiantis Konvencijos 4 straipsnio 3 dalyje suformuluota taisykle, galime teigti, kad pareiga dirbti gali būti numatyta tik asmeniui, iš kurio atimta laisvė arba kuris lygtinai atleistas nuo kalnimo. Tačiau kaip pažymėjo Konstitucinis Teismas, Konstitucijoje pataisos darbai kaip kriminalinė bausmė nenumatyti ir dėl to, Konstitucijos 48 straipsnio penktojoje dalyje įtvirtinta taisyklė, jog priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas, anaipol nereiškia, kad įstatymai turi nustatyti pataisos darbų be laisvės atėmimo bausmę. Konstitucinis Teismas šiame nutarime taip pat pažymėjo ir tai, kad Baudžiamajame kodekse nenumatytas nuteistojo priverstinis įdarbinimas kaip bausmė. Kita vertus, Konvencijos 4 straipsnio trečiosios dalies „a“ punkte priverstinis darbas siejamas su Konvencijos 5 straipsnio taikymu, tai yra su teisėtu laisvės atėmimu arba su lygtiniu atleidimu nuo kalnimo. Tokią poziciją iš esmės patvirtina ir Europos žmogaus teisių teismo praktika. Kaip pavyzdį Konstitucinis Teismas pateikė *Van Droogenbroeck* bylą, kurios esmė buvo atliekančio laisvės atėmimo bausmę recidyvisto priverstinis darbas. Minėto recidyvisto buvo reikalaujama dirbti tam, kad būtų sutaupyta 12 000 Belgijos frankų. Europos žmogaus teisių teismas savo 1982 m. birželio 24 d. sprendime konstatavo, jog šioje byloje svarbu įvertinti, ar pareiškėjo suėmimo sąlygos atitiko Konvencijos 5 straipsnį. Kaip pažymėjo Europos žmogaus teisių teismas, kitos priverstinio darbo sąlygos neišėjo už ribų to, ko šiuo atveju „paprastai reikalaujama“, nes šiuo darbu buvo siekiama reintegruoti asmenį į visuomenę, ir to teisinis pagrindas buvo nuostatos, kurias atitinkančių nuostatų galima rasti kai kuriose kitose Europos Tarybos valstybėse<sup>99</sup>. Taigi, nagrinėtame nutarime Konstitucinis Teismas konstatavo, kad

---

<sup>98</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 9-199.

<sup>99</sup> *Ibidem*.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio trečiosios dalies „a“ punktą neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio 3 dalį, priverstinis darbas taip pat nelaikomas, jeigu tas darbas ar tarnyba yra įprastinių pilietinių pareigų dalis. Tai patvirtino Europos žmogaus teisių teismas 1994 metais nagrinėtoje byloje *Karlheinzas Schmidtas prieš Vokietiją*. Minėtos bylos atveju, iš Vokietijos piliečio buvo pareikalauta sumokėti 75 Vokietijos markių gaisrininko mokesčių<sup>100</sup>. Vokietijos įstatymuose buvo numatyta pareiga atlikti tarnybą gaisrininkų komandose, tuo atveju, jei savanorių skaičius šioje tarnyboje yra nepakankamas. Vokietijos įstatymuose kartu su tarnybos atlikimo pareiga buvo numatytas ir mokesčių gaisrininkų komandoms ar apsaugos nuo gaisro tarnyboms. Kaip pažymėjo Europos žmogaus teisių teismas, tokia privaloma gaisrininkų tarnyba yra priskiriama prie „įprastinių pilietinių pareigų“ pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 4 straipsnio 3 dalį. Atsižvelgiant į tai, kad mokesčio mokėjimo pareiga buvo glaudžiai susijusi su tarnybos pareiga, Europos žmogaus teisių teismas priėjo išvados, kad mokesčio mokėjimas taip pat yra priskirtinas prie „įprastinių pilietinių pareigų“.

Priverstinio darbo sąvoką labai panašiai apibrėžia ir TDO Konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“<sup>101</sup>, kurioje yra numatytos penkios priverstinio darbo kategorijos:

- darbas auklėjimo tikslais, arba kaip bausmė už politinių pažiūrų išreiškimą, kurios yra priešingos valstybėje nustatytai politinei, ekonominei arba socialinei sistemai;
- darbo jėgos panaudojimas valstybės ekonominio vystymosi tikslais;
- priverstinis darbas kaip darbo disciplinos dalis;
- bausmė už dalyvavimą streikuose;
- kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonė<sup>102</sup>.

Priverstinio darbo sampratą pateikia ir kitos TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ 2 straipsnis: priverstinis ar privalomas darbas – tai kiekvienas darbas arba tarnyba, kurio reikalaujama iš individo jam grasinant kokia nors nuobauda ir kurio minėtas individas nepasirinko savo noru<sup>103</sup>. To paties straipsnio antrojoje dalyje yra nustatyta, koks darbas nėra laikomas priverstinio arba privalomo.

---

<sup>100</sup> BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 73.

<sup>101</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

<sup>102</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

<sup>103</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648.

Remiantis TDO Konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ priverstinis ar privalomasis darbas nereiškia:

- kokio nors darbo ar tarnybos, reikalaujamos pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams;
- kokio nors darbo ar tarnybos, tiesiogiai susijusios su visiškai savarankiškos valstybės pilietinių pareigų vykdymu;
- kokio nors darbo ar tarnybos, kurie būtų išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo pasekmė, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, kompanijos ar asociacijos;
- kokio nors darbo ar tarnybos, išreikalautos ypatingais atvejais: karo ar stichinės nelaimės grėsmės atveju, t. y. kilus gaisrui, potvyniui, badui, žemės drebėjimui, smarkiai epidemijai ar epizootinėms ligoms, užpuolus laukiniams gyvuliams, vabzdžiams ar daržovių kenkėjams, taip pat bet kokiomis kitomis aplinkybėmis, sukeliančiomis pavojų visų ar dalies gyventojų egzistencijai ar jų gerovei;
- nedidelės visuomeninės paslaugos, kurias bendruomenės nariai atlieka savo bendruomenės labui<sup>104</sup>.

Tiesa, reikia pastebėti tai, kad TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ buvo priimta dar XX amžiaus pirmojoje pusėje, todėl joje, visų pirma, yra įtvirtinamas priverstinio darbo panaikinimas, o ne draudimas. Taip yra todėl, kad tuo metu kai kuriose pasaulio šalyse dar buvo likę valstybių, kuriose žmonės buvo verčiami dirbti prieš savo valią, todėl šios Konvencijos pagalba buvo siekiama panaikinti priverstinį ir privalomąjį darbą. Remiantis pirmuoju TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ straipsniu, kiekviena TDO narė, ratifikavusi minėtąją Konvenciją, įsipareigojo panaikinti visų formų priverstinį ar privalomąjį darbą per kiek galima trumpiausią laikotarpį. Kaip matome iš pastarojo konvencijos straipsnio, iš valstybių nebuvo reikalaujama priverstinį ar privalomąjį darbą panaikinti iš kart, kadangi tai būtų tiesiog neįmanoma dėl socialinių ir ekonominių pertvarkymų, reikalaujančių daug laiko, pastangų bei priemonių, sudėtingumo. Atsižvelgiant į visa tai, tame pačiame konvencijos straipsnyje buvo įtvirtinta galimybė, kad „pereinamuoju laikotarpiu

---

<sup>104</sup> TDO Konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648. 2 str. 2d.

priverstinis ar privalomasis darbas gali būti naudojamas tik valstybiniais tikslais ir tik kaip išskirtinė priemonė, laikantis toliau pateiktų sąlygų bei garantijų“.

Priverstinio darbo samprata buvo nagrinėjama ir kitoje Europos žmogaus teisių teismo byloje *Van der Musselle prieš Belgiją*. Nagrinėjamu atveju advokatas buvo paskirtas oficialiu Gambijos išeivio gynėju. Po sprendimo priėmimo, advokatas buvo atleistas nuo bylos vedimo, nepriskaičius jam honoraro bei negrąžinus visų turėtų išlaidų. Advokatas pareiškė, kad toks jo paskyrimas į gynėjo pareigas yra laikomas “priverstiniu arba privalomu” darbu, nesuderinamu su Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnio 2 dalimi<sup>105</sup>. Europos žmogaus teisių teismas šioje byloje apibrėžė priverstinio arba privalomojo darbo sąvoką, kadangi pati Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija nenustato, kaip reikia suprasti sąvoką “priverstinis arba privalomas darbas”. Atsižvelgiant į tai, minėtoji sąvoka buvo apibrėžta TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“ 2 straipsnyje, nustatant, kad terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" reiškia bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia. Taigi, remiantis minėtąja TDO Konvencija, Europos žmogaus teisių teismas nurodė, kad negalima paskyrimo į gynėjo pareigas traktuoti kaip priverstinio darbo, nes šiuo atveju nebuvo nei moralinės, nei fizinės prievartos. Be abejo, advokatu atsisakius teikti gynėjo paslaugas, jam grėstų tam tikra bausmė, tačiau apie atsisakymo pasekmes advokatas turėjo žinoti, ir turėjo būti tam pasiruošęs, nes jis yra davęs išankstinį sutikimą tuo metu, kai pasirinko advokato profesiją<sup>106</sup>. Taigi, Europos žmogaus teisių teismas nusprendė, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4 straipsnis nebuvo pažeistas, kadangi tai nebuvo būtinas darbas, be to, minėtas advokatas neskundė paties pasižadėjimo iš principo, o tik du vykdymo aspektus – honoraro negavimą ir išlaidų nepadengimą.

---

<sup>105</sup> BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997, p. 70.

<sup>106</sup> ЭНТИН, М. *Международные гарантии прав человека*. Практика Совета Европы. Москва: Международные отношения, 1992, p. 160.



### 3.2. Teisė atsisakyti darbo

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad, esant teisinei situacijai, kai darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį, o darbdavys, nors ir esant teisiniam pagrindui, darbo sutarties nenutraukia, galimas Konstitucijos 48 straipsnio pažeidimas<sup>107</sup>.

Darbo kodekso 127 straipsnyje yra nustatyta teisė darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo prašymu. Nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnį, lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma yra darbuotojo pareiškimas<sup>108</sup>. Kaip pažymi Darbo kodekso komentaro autoriai, minėtame straipsnyje yra nustatyta absoliuti subjektinė darbuotojo teisė laisva valia nutraukti kiekvieną darbo sutartį, t. y. neterminuotą, terminuotą, sezoninę, laikiną ir kt. Darbuotojas neprivalo aiškinti tokio apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kokių nors kitokių aplinkybių<sup>109</sup>. Pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus yra tik reikalaujama, kad darbuotojas tinkamai, t. y. raštu, išpėtų darbdavį prieš nustatytą terminą, t. y. ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Tiesa, kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, tačiau, kaip nurodo Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalis, jis negali viršyti vieno mėnesio. Minėtas Darbo kodekso straipsnis taip pat nustato ir trumpesnius nei keturiolikos dienų išpėjimo terminus. Pastarieji yra nustatyti Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje, kurioje nurodyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalimu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Tuo atveju, kai darbuotojas, įgyvendina savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar invalidumo, jis turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti darbo sutartį, bet ir ligą ar invalidumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus<sup>110</sup>. Taip pat darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas, jei jis jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Trumpesnis nei įprastas išpėjimo terminas yra nustatytas ir Darbo kodekso 128

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10 (S).

<sup>108</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S).

<sup>109</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 416.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. v. VŠĮ „Tulpės“ sanatorija*, Nr. 3K-3-489/2006, kat. 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8 (S).

straipsnyje, kuriame nurodyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, o ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, minimalus įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas išpėjimo terminas savaime nereiškia, kad darbuotojas pareiškia savo valią nutraukti darbo sutartį būtent sekančią minimalaus termino pasibaigimo darbo dieną. Darbuotojas savo subjektinėmis teisėmis disponuoja savarankiškai ir turi teisę nurodyti bet kurią pasirinktą darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau laikydamasis tokiam išpėjimui taikomo minimalaus termino reikalavimo<sup>111</sup>.

Išpėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali bet kada: dirbdamas, sirgdamas, atostogaudamas ir pan.<sup>112</sup> Darbuotojas gali išpėti darbdavį ir anksčiau įstatymo nustatytų terminų<sup>113</sup>. Darbuotojui prašyme nurodžius konkrečią datą, bet ne ankstesnę negu įstatymo nustatytas išpėjimo terminas, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jį iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos<sup>114</sup>. Tuo atveju, jeigu prašyme konkreti atleidimo iš darbo data nėra nurodyta, darbo sutartis turi būti nutraukta suėjus įstatyme numatytam išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui<sup>115</sup>.

Reikalavimas išpėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą iki tam tikro termino yra nustatytas darbdavio interesais, kad jis galėtų pasirengti būsimam atleidimui, t. y. susirasti kitą darbuotoją, sutvarkyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju reikalus ir pan.<sup>116</sup> Todėl darbdaviui sutinkant darbo sutartis gali būti nutraukta ir nepraėjus Darbo kodekse nustatytam išpėjimo terminui. Tačiau, jeigu darbdavys nesutinka nutraukti

---

<sup>111</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S).

<sup>112</sup> BUŽINSKAS, G. et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 125.

<sup>113</sup> *Ibidem*.

<sup>114</sup> *Ibidem*.

<sup>115</sup> *Ibidem*.

<sup>116</sup> *Ibidem*.

darbo sutarties nepraėjus Darbo kodekse nustatytam išankstinio įspėjimo terminui, tai darbuotojas privalo per įspėjimo laikotarpį dirbti, nes darbo sutartis dar nėra nutraukta<sup>117</sup>.

Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju<sup>118</sup>. Darbo kodeksas nenumato jokių priežasčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti nutraukti darbo sutartį ir atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju.

### 3.3. Teisė turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo

Darbo kodekso 119 straipsnis nustato, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekso numatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Tame pačiame straipsnyje nurodoma, kad dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartyje yra sulygstama ne dėl konkrečių darbų, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo, t. y. dėl tam tikros darbo funkcijos vykdymo<sup>119</sup>, darbuotojas privalo atlikti visus darbus, kurie yra priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai, nebent pačioje darbo sutartyje būtų aptarta, kad tam tikri darbai jam nebus pavedami arba pavedami tam tikri papildomi darbai<sup>120</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje savo nutarčių pabrėžė draudimo vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas, dėl kurių šalys susitarė, reikšmę, tačiau tuo pačiu pažymėjo, kad šis draudimas nėra absoliutus. Kaip nurodė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbo sąlygos ar darbinė aplinka gali nuolat kisti, todėl negali išlikti nepasikeitę ir darbo teisiniai santykiai. Įstatymas leidžia darbo sutarties sąlygų pakeitimą, kad būtų galima organizuoti gamybą ar vykdyti kitokią įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą, patenkinti samdančiojo asmens poreikius, atsižvelgiant į vykstančius pakitimus<sup>121</sup>. Vienais atvejais įstatymas leidžia darbdaviui, esant atitinkamoms sąlygoms, vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas, kurios nėra esminės, laikantis nustatytos

---

<sup>117</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje *Boban Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-646/2004, kat. 2.4.2; 2.4.3.6; 2.4.3.10.

<sup>118</sup> *Ibidem*.

<sup>119</sup> BUŽINSKAS, G. *et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004, p. 49.

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 114.

<sup>121</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *M. Zasčiurinskas v. Kūno kultūros ir sporto departamentas*, Nr. 3K-3-1307/2000, kat. 2.

procedūros, o būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimas yra leidžiamas tik su darbuotojo sutikimu, nes laikomas perkėlimu į kitą darbą<sup>122</sup>.

Remiantis Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalimi, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Kaip matome Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalyje nėra pateikiamas išsamus sąrašas priežasčių, kuriomis gali remtis darbdavys, keisdamas darbo sąlygas, todėl kilus ginčui, ar priežastis yra pakankamai sviri, tą klausimą kiekvienu konkrečiu atveju turi vertinti ginčą nagrinėjantis organas. Tuo atveju, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Vadinasi, darbuotojo atsisakymas įvykdyti darbdavio potvarkį negali būti kvalifikuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

Būtiniosios darbo sutarties sąlygos: darbovietė (padalinys, skyrius), darbo funkcijos ir kitos atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytos būtiniosios sąlygos, ilgesniam nei vieno mėnesio terminui ar neterminuotai gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui<sup>123</sup>. Šiuo atveju norėtusi atkreipti dėmesį į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį, kurioje, dar remiantis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu, buvo nurodyta, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą, pažeidžiant Darbo sutarties įstatymo 23 straipsnio reikalavimą - be jo raštiško sutikimo, esant ginčui, - turi būti pripažintas neteisėtu. Jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per vieną mėnesį perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra<sup>124</sup>.

Ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos laikinai, iki vieno mėnesio laikotarpiui. Laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą įmonę bus pagrįstas tuo atveju, jei tai daroma siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Svarbu pažymėti tai, kad minėtų atvejų sąrašas nėra baigtinis. Tai suprantama, kadangi iš anksto neįmanoma numatyti visų sudėtingų situacijų, kurių gali kilti darbo procese. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymų leidėjas, nustatydamas atvejų,

<sup>122</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *M. Zasčiurinskas v. Kūno kultūros ir sporto departamentas*, Nr. 3K-3-1307/2000, kat. 2.

<sup>123</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. 120 str. 2 d.

<sup>124</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. Tauragės rajono savivaldybės administratorius*, Nr. 3K-3-1064/2002, kat. 2.3.1; 5.2.

kai galimas laikinas darbo sąlygų pakeitimas, sąrašą, numatė tokių ypatingų situacijų požymį – „iš anksto nenumatyti atvejai“. Tai reiškia, kad negali būti pagrindas taikyti Darbo kodekso 121 straipsnį, jeigu atliekami įprasti ar iš anksto žinomi planuoti darbai. Tokiais atvejais darbo sąlygos gali būti keičiamos vadovaujantis Darbo kodekso 120 straipsnio ar 122 straipsnio taisyklėmis, tačiau ne 121 straipsniu, o tai reiškia, kad bus reikalingas darbuotojo sutikimas dėl darbo sąlygų pakeitimo.

Darbo kodekso 121 straipsnyje nurodytomis sąlygomis savo valia, potvarkiu darbdavys gali laikinai pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, neturėdamas darbuotojo sutikimo. Darbdavio nurodymas darbuotojui yra privalomas, o atsisakymas jį vykdyti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Minėtų sąlygų keitimą lemia ypatingi nenumatyti atvejai, kurių sąrašas pateiktas Darbo kodekse nėra baigtinis. Remiantis Darbo kodekso 121 straipsnio 2 dalimi, perkėlimas yra draudžiamas tuo atveju, jei tam prieštarauja darbuotojo sveikatos būklė.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad gamybos ar teikiamų paslaugų apimčių ar finansavimo mažėjimas yra objektyvi, t. y. nuo darbdavio nepriklausanti, gamybos ir darbo organizavimo pakeitimų priežastis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika taip pat pripažįsta ir tai, kad dėl gamybos bei darbo organizavimo pakeitimų darbdavys yra objektyviai verčiamas keisti ir darbuotojų darbo sąlygas<sup>125</sup>. Tuo tikslu Darbo kodekso 122 straipsnyje yra nustatytas perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju. Minėto straipsnio pirmoji dalis apibrėžia prastovos sąvoką, nustatydamą, kad prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (trūksta žaliavų, nėra energijos ar kt.).

Remiantis to paties straipsnio antrąja dalimi, prastovos laikui darbuotojai, atsižvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, jų raštišku sutikimu perkeliama į kitą darbą. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą neatsižvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją.

Remiantis Darbo kodekso 123 straipsnio 3 dalimi, darbuotojo sutikimas taip pat yra reikalingas ir perkeliama darbuotoją į kitą darbą nušalinimo nuo darbo atveju. Nušalinimas nuo darbo yra laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas. Nušalinimas reiškia, kad darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygto darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką jam nemokamas darbo užmokestis. Darbo kodekso 123 straipsnis

---

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *Nelli Veličkienė v. VĮ „Jiezno pirminės sveikatos priežiūros centras“*, Nr. 3K-3-133/2001, kat. 2.3.1, 2.4.

nustato, kad nuo darbo nušalinti gali tik darbdavys savo iniciatyva arba įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu ir tik įstatymų numatytais pagrindais. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir jam tenka visi neigiami nušalinimo padariniai<sup>126</sup>. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu<sup>127</sup>.

Apibendrinant galima pasakyti, kad darbdavys, norėdamas pakeisti darbo sutarties sąlygas, turi gauti darbuotojo sutikimą, kitaip tariant vienašališkai darbo sutarties sąlygų jis keisti negali, išskyrus tam tikras išimtis. Negavęs darbuotojo sutikimo, darbdavys įsakymu gali laikinai pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas savo iniciatyva. Įsakymo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Taip pat darbuotojo sutikimas nebūtinai, jeigu jis perkeliamas į darbo sutartimi nesulygtą darbą arba pakeičiamos kitos darbo sutarties sąlygos ne ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui. Darbuotojo sutikimo nereikalaujama ir tuo atveju, kai darbuotojas yra laikinai perkeliamas į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat, kai pakeičiamos būtinosios darbo sutarties sąlygos, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimei ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Visais kitais atvejais, norint pakeisti darbo sutarties sąlygas, darbuotojo sutikimas yra būtinas.

Apibendrinant trečiąją magistro baigiamojo darbo dalį, reikia pasakyti, kad teisė laisva valia dirbti reiškia tai, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Teisė laisva valia dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu. Taip pat teisė laisva valia dirbti apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo.

Kalbant apie teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo, reikia pažymėti tai, kad darbuotojas privalo atlikti darbus, kurie yra priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai ir darbdavys, išskyrus teisės aktų nustatytas išimtis, darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Tačiau technologijos, darbo organizavimas, rinkos pokyčiai kinta, todėl ir darbuotojo darbo funkcijos turinys gali keistis. Darbdavys, norėdamas pakeisti darbo sutarties sąlygas, turi gauti darbuotojo sutikimą, kitaip tariant vienašališkai darbo sutarties sąlygų jis keisti negali, išskyrus tam tikras Darbo kodekse

---

<sup>126</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 406.

<sup>127</sup> *Ibidem*.

numatytas išimtis. Negavęs darbuotojo sutikimo, darbdavys įsakymu gali laikinai pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas savo iniciatyva. Įsakymo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Taip pat darbuotojo sutikimas nebūtinai, jeigu jis perkeliamas į darbo sutartimi nesulygtą darbą arba pakeičiamos kitos darbo sutarties sąlygos ne ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui. Darbuotojo sutikimo nereikalaujama ir tuo atveju, kai darbuotojas yra laikinai perkeliamas į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat, kai pakeičiamos būtinios darbo sutarties sąlygos, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Visais kitais atvejais, norint pakeisti darbo sutarties sąlygas, darbuotojo sutikimas yra būtinas.

## IŠVADOS

1. Laisvės pasirinkti darbą principo turinį sudaro teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą ir teisė laisva valia jį dirbti.

2. Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Minėtoji teisė taip pat reiškia tai, kad asmuo yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o, tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų.

3. Teisės laisvai pasirinkti darbą principo taikymas nėra absoliutus ir negarantuoja asmeniui, kad jis gaus pageidaujamą darbą. Įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbo tvarkos taisyklės ir darbo santykių šalių susitarimai gali nustatyti minėtos laisvės įgyvendinimo ribojimus.

4. Nustatant teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo ribojimus turi būti paisoma atitinkamai Konstitucijos, Darbo kodekso, įstatymų nustatytų reikalavimų bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų.

5. Aiškinant nekonkuravimo susitarimus pirmiausia turi būti taikomos darbo įstatymų normos, o jos nustato, kad asmens teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų negalima nustatyti žemesnės teisinės galios aktais nei įstatymas, todėl norint įteisinti galimybę darbuotojams ir darbdaviams nekonkuravimo susitarimais susitarti dėl kai kurių konstitucinės teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimų, turėtų būti papildytas Darbo kodeksas įtvirtinant nuostatas dėl tokių susitarimų sudarymo, vykdymo ir nutraukimo.

6. Teisė laisva valia dirbti reiškia, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Teisė laisva valia dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu.

7. Teisė laisva valia dirbti apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo.

8. Darbuotojas privalo atlikti darbus, kurie priskiriami jo darbo sutartyje sulygtai profesijai, specialybei ir kvalifikacijai ir darbdavys, išskyrus teisės aktų nustatytas išimtis, neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Tačiau technologijos, darbo organizavimas, rinkos pokyčiai kinta, todėl ir darbuotojo darbo funkcijos turinys gali keistis.

9. Darbdavys, norėdamas pakeisti darbo sutarties sąlygas, turi gauti darbuotojo sutikimą, kitaip tariant vienašališkai darbo sutarties sąlygų jis keisti negali, išskyrus tam tikras Darbo kodekse numatytas išimtis.



10. Draudimas darbdaviui reikalauti pratęsti darbo santykius yra įgyvendinamas nustatant, kad darbuotojui net ir pažeidus darbo sutarties nutraukimo procedūrą, darbdavys neturi savo teisės gynimo priemonės, kuri įpareigotų darbuotoją tęsti darbą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### *Norminiai teisės aktai:*

#### *Tarptautiniai teisės aktai:*

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija// Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija// Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
4. TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648.
5. TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 28 – 672.
6. TDO Konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

#### *Nacionaliniai teisės aktai:*

7. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, 1992, Nr. 31 - 953.
8. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas //Valstybės žinios, 2000 07 18, Nr. VIII-1864.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
10. Lietuvos Respublikos farmacinės veiklos įstatymas// Valstybės žinios. 1991, Nr. 6-161.
11. Lietuvos Respublikos prekybos įstatymas// Valstybės žinios, 1995, Nr. Nr. I-747.
12. Lietuvos Respublikos Seimo statutas// Valstybės žinios, 1998, Nr. I-399.
13. Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas//Valstybės žinios, 1998, Nr. 64-1840.
14. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas//Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.
15. Darbo kodekso 18.2, 52.1, 56.2, 59.2, 60, 90, 127.3, 184.2, 256.1, 268 straipsnių pakeitimo, 42.4p., 52.2, 89.1, 129.4, 132, 135, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir 21(1), 107(1) straipsnių papildymo ĮSTATYMO PROJEKTAS//Valstybės žinios, 2003, Nr. IXP-2593.

### ***Specialioji literatūra:***

16. BARTKUS, G. *et al.*, *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras, Antroji knyga: Asmenys*, Pirmas leidimas, Vilnius: Justitia, 2002.
17. BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997.
18. BUŽINSKAS, G. *et al.* *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*, t. 2, Vilnius: Justitia, 2004.
19. DAMBRAUSKIENE, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20).
20. DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos//*Teisė*, 1999, 33(1).
21. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 4.
22. DAVULIS, T. Nekonkuravimo susitarimai Lietuvos darbo teisėje. *Juristas*. 2006, nr. 5.
23. KASILIAUSKAS, N. Socialinė partnerystė. Vilnius: 2008.
24. KRASAUSKAS, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*, 2008, nr. 8(110).
25. LAPINSKAS, K. Asmens socialinių teisių apsaugos klausimai. *Konstitucinė jurisprudencija. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo biuletenis*, Nr. 4, Vilnius: 2006.
26. MIKELĖNAS, V. *Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso komentaras*, Šeštoji knyga: Prievolių teisė (1), t. 1, Pirmas leidimas, Vilnius: Justitia, 2003.
27. ŠČUKAS, L. „Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių“, *Juristas*, 2004, nr. 9.
28. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
29. VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? *International Journal of Baltic Law*. 2005.

### **Praktinė medžiaga:**

#### *Europos Teisingumo Teismo praktika:*

30. 1979 m. gruodžio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-44/79, *Hauer v. Land Rheinland-Pflaz* // ECR 1979, p. I 3727.
31. 1990 m. lapkričio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-370/88, *Procurator Fiscal v. A. Marshall* // ECR 1990, p. I 4071.
32. 1992 m. sausio 10 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-177/90, *Ralf-Herbert Kühn v. Landwirtschaftskammer Weser- Ems* // ECR 1992, p. I-58.
33. 1992 m. gruodžio 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-139/91, *Katsikas v. PCO Strauereibetrieb Puetz & Co. Nachfolger GmbH* // ECR 1992, p. I-0000.

#### *Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktika:*

34. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 9-199.
35. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. liepos 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 straipsnio pirmosios dalies 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 67-1628.
36. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 85 - 2382.
37. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas „Dėl SSRS Valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ 1 ir 2 straipsnių, 3 straipsnio 2 dalies, taip pat Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl SSRS Valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ įgyvendinimo įstatymo 1 straipsnio 1 ir 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. // Valstybės žinios, 1999, Nr. 23-666.

38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2001 m. vasario 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 26 straipsnio 3 ir 4 dalių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios, 2001, Nr. 14-445.
39. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai”//Valstybės žinios, 2002, Nr. 113 5057.
40. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, Krašto apsaugos, Prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 68-3094.
41. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas “Dėl Lietuvos Respublikos seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 105-3894.
42. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję

*santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams.“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 181-6708.*

43. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gegužės 5 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos aprašo ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.3.1 punkto, šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) patvirtino Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų srityse, pareigybių reikalavimų aprašo (2005 m. rugpjūčio 18 d. redakcija) 2.2, 2.5, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 punktų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 962 „Dėl Habilitacijos tvarkos patvirtinimo“ patvirtintos habilitacijos tvarkos 3.1 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios, 2007, Nr. 52-2025.

*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:*

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. gruodžio 6 d. nutartis civilinėje byloje *M. Zasčiurinskas v. Kūno kultūros ir sporto departamentas*, Nr. 3K-3-1307/2000, kat. 2.
45. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje *N. Gelusevičius v. Lietuvos advokatų taryba*, Nr. 3K-3-177/2001, kat. 103, 126.
46. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *Nelli Veličkienė v. VĮ „Jiezno pirminės sveikatos priežiūros centras“*, Nr. 3K-3-133/2001, kat. 2.3.1, 2.4.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje *S. M. v. Tauragės rajono savivaldybės administratorius*, Nr. 3K-3-1064/2002, kat. 2.3.1; 5.2.

48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Baliūnas v. UAB „Kemira GrowHow“*, Nr. 3k-7-408/2003, kat. 13; 82.
49. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje *Boban Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-646/2004, kat. 2.4.2; 2.4.3.6; 2.4.3.10.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Filana“ v. R. J. Jančiauskas*, Nr. 3k-3-65/2005, kat. 11.7.1; 42.8.
51. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. v. VŠĮ „Tulpės“ sanatorija*, Nr. 3K-3-489/2006, kat. 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8 (S).
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Docpartner“ v. L. V.*, Nr. 3k-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3k-3-121/2008, kat. 42.8 (S).
54. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10 (S).
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3 (S).

## SANTRAUKA

### *Konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinys ir įgyvendinimo problemos*

Magistro baigiamajame darbe yra nagrinėjamas konstitucinio laisvės pasirinkti darbą principo turinys ir įgyvendinimo problemos.

Kaip ne kartą savo nutarimuose yra pažymėjęs Konstitucinis Teismas, konstitucinė asmens laisvė pasirinkti darbą bei verslą yra būtina asmens gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užtikrinimo sąlyga ir suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teisinės prielaidas įgyvendinti minėtąją laisvę. Laisvės pasirinkti darbą principas užima svarbią vietą tiek tarptautinėje, tiek nacionalinėje teisėje. Laisvės pasirinkti darbą principo turinį sudaro teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą ir teisė laisva valia sutikti jį dirbti.

Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Minėtoji teisė taip pat reiškia tai, kad asmuo yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o, tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų. Teisės laisvai pasirinkti darbą principo taikymas nėra absoliutus ir negarantuoja asmeniui, kad jis gaus pageidaujamą darbą. Įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbo tvarkos taisyklės ir darbo santykių šalių susitarimai gali nustatyti minėtos laisvės įgyvendinimo ribojimus. Nustatant teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo ribojimus svarbu, kad tai būtų daroma įstatymu; taip pat tai, kad tie ribojimai demokratinėje visuomenėje būtų būtini siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; taip pat, kad tais ribojimais nebūtų paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė ir laikomasi konstitucinio proporcingumo principo.

Teisė laisva valia dirbti reiškia, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Teisė laisva valia dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu. Minėtoji teisė apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo, ir, galiausiai, draudimą darbdaviui reikalauti pratęsti darbo santykius.



## SUMMARY

### *Content and implementation problems of constitutional principle of freedom to choose a job*

There are analysed content and implementation problems of constitutional principle of freedom to choose a job in final master work.

Constitutional Court of Lithuania noted that constitutional freedom to choose a job or a business is essential condition to supply vital demands of person and to secure position in society and suppose a duty for legislator to make legal presumption to implement mentioned freedom. Principle of freedom to choose a job takes important place both in international and national law. Content of principle of freedom to choose a job is made of right to choose a job or a business freely and right to agree to work freely.

Freedom to choose a job or a business means every person has a right to choose a job by his capabilities and intentions and in that freely choose way to earn for living. Right to choose a job also means that person is free both to work and not to work or for example to have his own business or to live from his savings. Practise of right to choose a job is not absolute and not guarantee that a person will get a job which he wants. Law acts, collective agreements, rules of legal procedure and contracts of parts of employer and employee can determine restrictions of right to choose a job or a business. Estimating restrictions of right to choose a job or a business important is to make sure that it was made by law act, also that it was made on purpose to protect other persons rights and liberties and values consolidated in Constitution; also that these restrictions do not deny nature and essence of these rights and liberties and it was followed principle of proportionality.

Right to agree to work freely means that no one can be forced to work. Right to agree to work freely is closely connected to interdiction of forced and compulsory work. Right to agree to work freely penetrates both right to refuse a job and right to have a security from changing a labour contract ex-parte and finally interdict for employer to demand to renew labour intercourse.

